



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANÍ

Daňové zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie

Tax Burden on Labour in the Selected Countries of the European Union

Student: Soňa Filipová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví a daní

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Soňa Filipová**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6202R049 Účetnictví a daně

Téma:

**Daňové zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie**  
**Tax Burden on Labour in the Selected Countries of the European Union**

Jazyk vypracování:

čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické vymezení mzdové politiky v České republice
  3. Teoretické vymezení mzdové politiky ve vybraných zemích Evropské unie
  4. Komparace vývoje daňového zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Abeceda mzdové účetní* 2016. 26. vyd. Olomouc: ANAG, 2016. 623 s. ISBN 978-80-7263-990-8.  
ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. vyd. Praha: Linde, 2013. 392 s. ISBN 978-80-7201-925-0.  
ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie. S praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. 301 s. ISBN 978-80-7400-005-8.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Yvetta Pšenková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017

Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci vypracovala samostatně, kromě přílohy číslo 2.

V Ostravě dne 05. 05. 2017

  
.....

Soňa Filipová

## Obsah

1	Úvod.....	4
2	Teoretické vymezení mzdové politiky v České republice.....	7
2.1	Odměna za práci .....	8
2.1.1	Mzda.....	9
2.1.2	Plat.....	11
2.1.3	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	13
2.2	Poplatníci daně z příjmů fyzických osob (§2 ZoDzP).....	14
2.2.1	Předmět daně z příjmů fyzických osob (§2 ZoDzP) .....	15
2.2.2	Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků .....	16
2.2.3	Zdanitelné příjmy ze zaměstnání.....	16
2.2.4	Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků.....	17
2.3	Zdravotní pojištění.....	18
2.4	Pojistné na sociální zabezpečení.....	19
2.5	Čistá mzda a částka k výplatě .....	20
3	Teoretické vymezení mzdové politiky ve vybraných zemích Evropské unie .....	22
3.1	Slovenská republika.....	22
3.2	Mzdová politika ve Slovenské republice .....	22
3.2.1	Příjmy ze závislé činnosti.....	23
3.2.2	Základ daně ze závislé činnosti .....	24
3.2.3	Vybírání a placení záloh na daň a daně z příjmu ze závislé činnosti .....	26
3.2.4	Pojistné a příspěvky, které je zaměstnanec povinen platit ze mzdy.....	27
4	Komparace vývoje daňového zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie .....	29
4.1	Výpočty čistých mezd u poplatníků v České republice.....	30
4.2	Výpočty čistých mezd u poplatníků Slovenské republiky.....	37
4.3	Porovnání českého a slovenského zaměstnance s totožnou mzdou.....	44
4.4	Poměr čisté a hrubé mzdy zaměstnanců ČR a SR .....	50

5	Závěr.....	53
	Seznam použité literatury .....	55
	Seznam zkratek .....	58
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Přílohy	

# 1 Úvod

Daňový systém každého státu se vyvíjí dlouhodobě na základě politického a hospodářského vývoje, na kterém často pracovaly celé generace politiků, ekonomů, právníků, sociologů a mnoho dalších. Pod pojmem daňový systém si lze představit daňovou soustavu, právní a organizačně uspořádaný systém orgánů, zabezpečující výkon správy daní a další související činnosti. Dále také systém nástrojů, metod a pracovních postupů, které uvedené orgány uplatňují ve vztahu k daňovým subjektům. Daňová soustava je užší pojem než daňový systém a představuje soustavu daní, které se v daném státě ukládají a vybírají.<sup>1</sup>

Osobní důchodová daň je bezpochyby nejznámější daní daňového systému, která byla v současném pojetí zavedena v Anglii v roce 1799.<sup>2</sup> Daň z příjmů patří do skupiny přímých daní, kterými se zdaňují příjmy právnických a fyzických osob. Tyto daně jsou ve většině zemí považované za nejdůležitější z pohledu ekonomické efektivity a spravedlivého zdaňování. Daň z příjmů je často kritizována pro svůj progresivní charakter a poukazuje se na neefektivnost vysokého zdanění vyšších důchodů. Podle kritiků vysoké odvody na dani odrazují poplatníky od práce a jiných ekonomických činností a stimulují daňové úniky.<sup>3</sup>

Daňové zatížení mezd je téma týkající se nejširší skupiny obyvatel v každé zemi. V naší kultuře se hraje práce a zaměstnání klíčovou roli v životě lidí, důkazem je například skutečnost, že pokud se člověk představuje, jeho zaměstnání je mezi prvními informacemi, které o sobě řekne. Každého zaměstnance zajímá, kolik peněz ze své hrubé mzdy musí odvést na dani, sociálním pojištění, zdravotním pojištění a jaká bude jeho výsledná čistá mzda. Právě tuto problematiku bude tato práce řešit.<sup>4</sup>

Bakalářská práce se zaměřuje na komparaci daňového zatížení platů ve dvou vybraných zemích Evropské unie. Konkrétně porovnání České a Slovenské republiky. Popisuje a přibližuje mzdovou problematiku těchto států a podrobný výpočet čisté mzdy zaměstnance pro měsíční zúčtování.

---

<sup>1</sup> BABČÁK, Vladimír. Daňové právo Slovenskej republiky, Bratislava, 2010.

<sup>2</sup> ŠIROKÝ, Jan. Základy daňové teorie s praktickými příklady, Praha, 2016.

<sup>3</sup> MEDVEĎ a kolektiv. Daňová teória a daňový systém, Bratislava, 2009.

<sup>4</sup> JUREČKA, Václav. Makroekonomie, Praha, 2013.

Cílem bakalářské práce je zhodnocení a porovnání daňového zatížení zaměstnanců v těchto zemích a stanovení státu, který má z pohledu zaměstnance lepší podmínky a nižší odvody z mezd.

První kapitola je věnována teoretickému vymezení mzdové politiky v České republice. Jaké jsou druhy odměn za práci. Rozdíl mezi mzdou, platem a odměnou. Nastínění minimální a průměrné mzdy. Popis příjmů a daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, sociálního a zdravotního pojištění. V poslední části této kapitoly je pro představu uveden jednoduchý příklad na výpočet čisté mzdy zaměstnance.

Další kapitola obsahuje teoretické vymezení mzdové politiky ve Slovenské republice. Popis příjmů ze závislé činnosti, nezdanitelné části základu daně, daň ze závislé činnosti, sociální a zdravotní pojištění.

V poslední kapitole je komparace vývoje daňového zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie čili v České a Slovenské republice. Tato praktická část je věnovaná výpočtům čistých mezd zaměstnanců v různých situacích, porovnání odvodů ze mzdy a výsledná čistá mzda. Výpočty budou provedeny v tabulkách a některé situace budou také graficky zpracovány. V poslední fázi této kapitoly se provede poměr čisté mzdy k hrubé mzdě.

Pro přepočítání EUR je stanovený pevný kurs podle ČNB 27,04 Kč. V bakalářské práci je použita metoda analýzy komparace a dedukce. Práce vychází z právního stavu k 1.1. 2017.



## 2 Teoretické vymezení mzdové politiky v České republice

Česká republika je demokratický, parlamentní stát ve střední Evropě o rozloze 78 865 km<sup>2</sup>, která vznikla 1. 1. 1993 osamostatněním z Československé republiky. Státní hranice sousedí s Rakouskem, Polskem, Slovenskem a Německem. Počet obyvatel je přes 10,57 milionů. Hlavním městem je Praha, oficiální měna je koruna česká, výkonnou mocí disponuje vláda a prezident republiky. Současným prezidentem České republiky je Ing. Miloš Zeman, CSc. Česká republika byla roku 1999 přijata do NATO a vstoupila do Evropské unie v roce 2004. Hospodářství ČR patří k nejrozvinutějším v Evropě. Česká ekonomika patří na 16.té místo v umístění mezi nejsilnější země v EU. Řadí se k první třicítce nejvyspělejších států. V posledních letech se ekonomika v ČR velice oživila a míra nezaměstnanosti stále meziročně klesá. Na konci roku 2016 se míra nezaměstnanosti dokonce dostala na 5,5 %, přičemž průměrná nezaměstnanost v EU činí 8,8 %. Z těchto informací je zřejmé, že patříme mezi země s nejnižší nezaměstnaností EU. Z celkové nezaměstnanosti drtivou většinu tvoří osoby se základním vzděláním. Minimální mzda je pro rok 2017 ve výši 11 000 Kč a průměrná mzda činí 28 232 Kč měsíčně.<sup>5</sup>

### Daňová soustava a daňový systém

Daňová soustava české republiky je velice rozmanitá. Daně se dělí na přímé a nepřímé. Přímé daně se dělí na důchodové a majetkové. Do přímých daní důchodových patří daň z příjmu právnických osob a daň z příjmu fyzických osob. Do přímých daní majetkových patří daň z nemovitých věcí, daň z nabytí nemovitých věcí a silniční daň. Nepřímé daně se dělí na selektivní a univerzální. Selektivní jsou spotřební daně, kam patří spotřební daň z minerálních olejů, lihu, piva, vína, tabáku a tabákových výrobků. Univerzální daní je daň z přidané hodnoty.

### Základní daňové pojmy

- Daň je povinná, zákonem stanovená, z pravidla opakující se platba, vybíraná státem v určité výši a v určitém termínu na úhradu veřejných potřeb.
- Daňová politika je charakterizována jako praktické využívání daňových nástrojů k ovlivňování sociálních a ekonomických procesů ve společnosti.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup><http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/?gclid=CJae3d79-dlCFesW0wodQLYDjw>

<sup>6</sup> ŠIROKÝ, Jan. Základy daňové teorie s praktickými příklady, Praha, 2016.

- Daňová záloha je část daně, která musí být uhrazena dříve, než bude ukončeno zdaňovací období.
- Poplatník daně je FO nebo PO, která nese ze zákona daňové břemeno.
- Plátce daně je FO nebo PO, která má povinnost daň vypočítat a odvést do státního rozpočtu.
- Správce daně je finanční orgán, kterému plátce daň poukazuje. Správce daně kontroluje správnost výpočtu a odvedení daně.
- Zdaňovací období je časový úsek, za který je plátce daně povinen daň vypočítat a odvést. Základním zdaňovacím obdobím je kalendářní rok.
- Předmět daně je u přímých daní příjem, který podléhá zdanění.
- Základ daně je v penězích vyjádřená veličina, ze které se vypočítá daň.
- Slevy na dani jsou jednoznačně určené částky snižující vypočtenou daň.
- Sazba daně je stanovené procento daně ze základu daně.

### **Nejdůležitější právní normy upravující mzdovou problematiku jsou:**

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění

## **2.1 Odměna za práci**

Odměna za práci vykonávaná zaměstnancem je ve formě mzdy, platu anebo odměny za práci na základě pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Odměna za práci je cenou práce a je to hlavní důvod toho, proč zaměstnanci prodávají svou pracovní sílu. Z ekonomického hlediska zaměstnanec nabízí svou pracovní sílu a firmy

poptávají pracovní sílu. Odměna za práci je většinou v peněžitě formě. Může být také ve formě nepeněžitě, a to buď hmotné nebo nehmotné povahy. Hmotná povaha nepeněžitěho plnění jsou naturální požitky, které lze finančně vyjádřit, například přidělení osobního automobilu pro soukromé účely, nadstandardní pracovní péče, náklady na nadstandardní vzdělávání nebo nadstandardní placené pracovní volno. Nepeněžitě plnění nehmotné povahy je takové, které se nedá finančně vyjádřit, například uspokojení z práce, prestiž zaměstnance v zaměstnání nebo ve společnosti díky jménu zaměstnavatele.

### **Mzda, plat, a odměna z dohod**

Odměňování zaměstnanců jak už v pracovním poměru anebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, je upraveno přímo v zákoníku práce.

Mzda, plat i odměny se poskytují podle toho, jak je práce složitá, namáhavá, jak obtížné jsou pracovní podmínky, jaké jsou pracovní výsledky a také podle odpovědnosti zaměstnance.

Rozlišujeme pojem mzda a plat. Platem jsou odměňování zaměstnanci státu, státních fondů, územních samosprávných celků, školských právnických osob zřizovaných veřejnými subjekty a většinou i příspěvkové organizace (§ 109 odst. 3 ZP). Podle zákoníku práce ale plat není poskytován občanům cizích zemí s místem výkonu práce v zahraničí. Všichni ostatní zaměstnanci jsou odměňováni mzdou. Plat i mzda náleží zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků § 109 odst. 4, § 110 ZP). Za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr náleží zaměstnanci odměna.

#### **2.1.1 Mzda**

Mzda může mít různé formy. Forma mzdy je chápána jako způsob odměňování neboli vazba mzdových sazeb na odpracovanou dobu a pracovní výkon. Obvykle se rozlišuje časová měsíční mzda, časová hodinová mzda, úkolová mzda, podílová (provizní) mzda a různě smíšená mzda, která je kombinací předcházejících mzdových forem. U časové měsíční mzdy má zaměstnanec stanovenou výši mzdy za kalendářní měsíc, bez ohledu na to, kolik hodin v uvedeném měsíci odpracoval. Časová hodinová mzda je naopak závislá na počtu odpracovaných hodin v měsíci. Vypočítá se tak, že se vynásobí stanovená hodinová sazba počtem odpracovaných hodin. Pokud je mzda vyplácená po splnění určitých norem (úkolů), je

to úkolová mzda. Provizní mzda je zaměstnanci vyplacena určitým podílem, většinou v procentech z objemu tržeb nebo z počtu sjednaných obchodních případů.

Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (§ 113 ZP). Mzda musí být sjednána písemně před výkonem práce. Není-li pevně určena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, musí být se zaměstnancem individuálně sjednána nebo zaměstnavatelem určena písemně předem mzdovým výměrem, který musí být vydán zaměstnanci v den nástupu do práce. To platí i pro změnu výše mzdy, nelze ji proto činit zpětně. Změna mzdového výměru nebo nový mzdový výměr musí být vydán nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Jestliže je mzda zaměstnance v jejích základních parametrech dána kolektivní smlouvou či vnitřním předpisem, stačí zaměstnance o mzdové výši informovat písemně do 1 měsíce po vzniku pracovního poměru nebo po změně tohoto údaje (§37 odst. 1 ZP).

Zaměstnavatel má právo uplatnit si jakýkoliv mzdový systém, ať již s tarifní mzdou nebo bez ní. Může také zavést různé složky mzdy - například prémie, odměny, příplatky a jiné. Dále uvedené mzdové kompenzace a příplatky ale poskytovány být musí.

#### Kompenzace práce přesčas (§114 ZP)

Za práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodli na čerpání náhradního volna místo příplatku.

#### Kompenzace práce ve svátek (§115 ZP)

Mezi svátky pro pracovněprávní účely patří státní svátky i ostatní svátky například i Velký pátek od roku 2016. Za dobu práce ve svátek náleží zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu náhradního volna má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna se může zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě, nejméně však ve výši 100 % z průměrného výdělku. Jestliže zaměstnanec v důsledku svátku, který připadl na jeho obvyklý pracovní den nepracuje, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla.

### Příplatek za práci v noci (§ 116 ZP)

Za práci v noci náleží zaměstnanci příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku. V kolektivní nebo individuální smlouvě je možné sjednat jinou minimální výši a způsob příplatku. Příplatek může být snížen pod 10 % průměrného výdělku, nebo lze sjednat i jiný způsob příplatku např. v pevné korunové výši.

### Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 117 ZP)

Příplatek náleží k dosažené mzdě nejméně ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy. V nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů nalezneme vymezení ztíženého pracovního prostředí. Pokud zaměstnanec pracuje současně pod více ztěžujícími vlivy, má nárok na příplatek v uvedené výši za každý takový vliv.

### Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 118 ZP)

Za práci v sobotu a v neděli náleží k dosažené mzdě zaměstnance příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku. Smlouva může obsahovat jinou minimální výši nebo jiný způsob jeho určení.

Tolik k povinným příplatkům, na které mají zaměstnanci za stanovených podmínek nárok. Krom těchto příplatků jsou povinnými složkami mzdy i doplatky do minimální mzdy, nejnižší úrovně zaručené mzdy a doplatky při převedení na jinou práci. Zaměstnavatel má právo zavést jakoukoliv jinou složku mzdy, i příplatky, a to ve výši a za podmínek, které sám stanoví v kolektivní smlouvě.

### **2.1.2 Plat**

Zaměstnavatel má povinnost poskytovat zaměstnanci plat za jeho vykonanou práci podle zákona, příslušných nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu (§122 ZP). Od právní úpravy se nelze odchýlit, protože v zákoně je stanoveno, že plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než určují uvedené právní předpisy. Zaměstnavatelem je organizační složka státu, státní fond, územní samosprávný celek, školská právnická osoba, příspěvková organizace nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení. Na rozdíl od mzdy zde není tolik prostoru pro vyjednávání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel má povinnost dát zaměstnanci písemný platový výměr v den nástupu do práce (§ 136 ZP). Jde o informace o platové třídě a stupni, o výši tarifu a o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu, do něhož patří například osobní příplatky, příplatky za vedení, nebo za práci ve ztíženém prostředí a další. Každá změna těchto údajů se musí zaměstnanci písemně sdělit se zdůvodněním, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Změna smí být provedená jen do budoucnosti. Prostřednictvím platového výměru se nenároková složka platu, jakou je například osobní příplatek, stává nárokovou a je v uvedené výši vymahatelná, pokud se řádně nezmění platový výměr.

Plat tvoří platový tarif, příplatky a další složky platu.

### **Platový tarif (§ 123 ZP)**

Zaměstnanci přináleží platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazena nejsložitější práce, kterou na něm zaměstnavatel podle individuální smlouvy požaduje a pro platový stupeň stanovený podle délky započitatelné praxe. Vedoucí zaměstnanec musí být přiřazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které řídí, nebo je sám vykonává. Zákon stanoví výši tarifů jen jako minimální, ale jejich závaznou výši určuje nařízení vlády.

Tarify jsou jednak obecné (příloha č. 1 NVPP), jednak zvláštní (zvýšené), a to po změnách od 1. 11. 2014 a 1.1. 2015 v 8 zvláštních stupních – pro nezdravotnické pracovníky poskytovatelů zdravotních služeb (příloha č. 2), dále pro pracovníky v sociálních službách nebo sociální pracovníky v různých zařízeních (příloha č. 3), pro zaměstnance státu a některých veřejných institucí (zejména uvedených v § 303 ZP) a územních samosprávných celků (příloha č. 4), pro zdravotnické pracovníky v zařízeních sociálních služeb a dalších veřejnoprávních institucích (příloha č. 5), pro zdravotnické pracovníky u poskytovatele zdravotních služeb (příloha č. 6.), pro lékaře orgánů sociálního zabezpečení (příloha č. 7), pro lékaře u poskytovatelů zdravotních služeb lůžkové péče nebo zdravotnické záchranné služby (příloha č. 8) a pro pedagogické pracovníky (příloha č. 9). Celkově tak platí devět stupnic platových tarifů.

Nařízením vlády č. 278/2015 Sb. Byly s účinností jednak od 1. 11. 2015 a jednak od 1. 1. 2016 zvýšeny platové tarify a změněny tak uvedené přílohy NVPP. Diferenciace platových tarifů podle délky praxe (podle platových stupňů) neodporuje principu rovnosti v odměňování, tj. zásadně stejného platu za práci stejnou nebo stejné hodnoty (podle § 110 ods.3 ZP). Je vymezeno 16 platových tříd. Podle katalogu prací se zařazují zaměstnanci do platových tříd. Zařazení zaměstnance do platové třídy se řídí podle toho, jakou práci vykonává a jaký má stupeň vzdělání. To je rovněž popsáno v katalogu prací. Platových stupňů je 12. Výjimkou jsou

stupnice pedagogických pracovníků, která jich obsahuje 5. Zápočet praxe se krátí při nižším dosaženém stupni vzdělání než požadovaném pro příslušnou platovou třídu. Od roku 2011 se značně uvolnily podmínky pro tzv. výjimky ve vzdělání pro možnost zařazení zaměstnance k práci a do platové třídy, pro kterou nesplňuje předpoklad stupně vzdělání. Nyní už nejsou dány zvláštní výjimky a je umožněna jen obecná výjimka, která fungovala i předtím a to až na dobu 4 let, nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní pozici kvalifikovaným zaměstnancem. Pak může být použita další výjimka, bez časového omezení, jestliže zaměstnanec svou praxí prokázal schopnost k výkonu dané práce. Toto posuzuje zaměstnavatel. Novelou NVPP byla s účinností od 1. 11. 2014 zrušena možnost určit u všech zaměstnanců platový tarif zvláštním způsobem.

Platové tarify jsou stanoveny měsíční částkou, na kterou mají zaměstnanci nárok, pokud odpracují všechny směny stanovené v harmonogramu bez ohledu na konkrétní počet pracovních dnů nebo hodin v měsíci. Pokud zaměstnanec neodpracuje všechny směny, které měl ve svém harmonogramu, náleží mu poměrná část platového tarifu za skutečně odpracované směny odpovídající podílu hodin, které odpracoval a směn, které odpracovat v určitém měsíci měl. Přitom se posuzuje svátek, kdy zaměstnanec nepracuje, protože připadl na jeho jinak obvyklý pracovní den, jako den plánované i odpracované směny. Shodně se postupuje u všech složek platu stanovených měsíční částkou.<sup>7</sup>

Příplatky a další složky platu jsou uvedeny v příloze.

### **2.1.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Za práci na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti nepřísluší mzda či plat, ale odměna. Její výši a podmínky pro její poskytování sjedná zaměstnavatel se zaměstnancem v příslušné dohodě (§ 138 ZP). Od tohoto pravidla je možno se odchýlit a odměnu, nebo pravidla pro její poskytnutí, lze sjednat v kolektivní smlouvě nebo stanovit vnitřním předpisem.

Odměňování těchto zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o platu a o mzdě, takže odměna nemusí zahrnovat ani povinné složky platu či mzdy, jako jsou např. příplatky za práci v sobotu a v neděli, nebo příplatek za práci v noci a mnoho dalších. I když v zákoníku práce nenajdeme žádnou maximální výši odměny, sjednání výše odměny nemůže být zcela libovolné.

---

<sup>7</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu, Olomouc, 2016.

Zákoník práce na tyto odměny navazuje v právní úpravě minimální mzdy. Také na něj dopadá zásada rovnosti v odměňování, podle které přísluší za stejnou práci stejná mzda, plat či odměna.<sup>8</sup>

### **Minimální a průměrná mzda**

Minimální mzda je nejnižší přípustná odměna za práci, kterou je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci. Mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje příplatek za práci přesčas, příplatek za práci v noci, příplatek za práci ve svátek, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a příplatek za práci v sobotu a v neděli. Pro rok 2017 je výše minimální hrubé mzdy 11 000 Kč měsíčně nebo 66 Kč na hodinu. V návaznosti na to jsou nařízením vlády č. 336/2016 Sb. určeny i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. Zaručená mzda se týká zaměstnanců, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat. Zaručené mzdy jsou odstupňovány podle odpovědnosti, složitosti a namáhavosti prací vykonávaných zaměstnanci. Minimální tarify jsou rozděleny do 8 skupin podle jednotlivých profesí, stanoveny nařízením vlády.<sup>9</sup> (V. Vybíhal a kolektiv)

Průměrná mzda je jedním z ukazatelů životní úrovně v dané zemi. Výše průměrné mzdy je stejně jako minimální mzda odlišná v různých zemích. Průměrná hrubá měsíční nominální mzda zahrnuje všechny příjmy zaměstnance, kterými jsou mzdy a platy, ale také doplatky ke mzdě nebo platu, prémie, odměny, náhrady, odměny za pracovní pohotovost a další složky, které jsou součástí za daný měsíc. Do průměrné mzdy se nezapočítávají náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Průměrná mzda je pro rok 2017 ve výši 28 232 Kč měsíčně.

## **2.2 Poplatníci daně z příjmů fyzických osob (§2 ZoDzP)**

V České republice je daňová povinnost uložena daňovým rezidentům z jejich celosvětových příjmů. Daňoví nerezidenti podléhají omezené daňové povinnosti z příjmů ze zdrojů na území ČR.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. Abeceda mzdové účetní 2016, Olomouc.

<sup>9</sup> VYBÍHAL, Václav. Mzdové účetnictví: praktický průvodce. Praha, 2016.

<sup>10</sup> SCHELLEKENS, Marnix. European Tax Handbook 2016, Amsterdam, 2016.



Daňoví rezidenti mají bydliště na území České republiky, nebo se zde obvykle zdržují. Jejich daňová povinnost se vztahuje na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky a v zahraničí.

Ostatní poplatníci jsou daňovými nerezidenty, pokud to o nich stanoví mezinárodní smlouvy, nebo nejsou uvedeni v předešlém odstavci jako daňoví rezidenti. Daňoví nerezidenti mají daňovou povinnost plynoucí pouze ze zdrojů na území České republiky. Poplatníci, kteří se zdržují na území České republiky z důvodu léčení nebo studia, jsou daňovými nerezidenty a jejich daňová povinnost se vztahuje jen na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, i pokud se na území České republiky obvykle zdržují. Poplatníci, obvykle se zdržujícími na území České republiky jsou osoby, které zde pobývají alespoň 183 dnů v roce.

### **2.2.1 Předmět daně z příjmů fyzických osob (§2 ZoDzP)**

Předmětem daně z příjmů fyzických osob jsou příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků, příjmy ze samostatné činnosti, příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy. Předmětem daně nejsou například příjmy získané nabytím akcií nebo podílových listů, úvěry a zápůjčky, příjmy z rozšíření rozsahu společného jmění manželů, příjmy daňového rezidenta, který vypomáhá s domácími pracemi v zahraničí, a to za stravu a ubytování.

Příjmy osvobozené od daně a osvobozené bezúplatně příjmy jsou podle §4 ZoDzP například:

- příjmy z prodeje rodinného domu a souvisejících pozemků nebo jednotky, které nezahrnují jiné nebytové prostory než je garáž, sklep a komora, pokud v něm prodávající měl bydliště nejméně 2 roky před prodejem.
- příjem z prodeje hmotné movité věci s výjimkou příjmu z prodeje cenného papíru, motorového vozidla, letadla nebo lodě, pokud doba mezi nabytím a prodejem přesáhne jeden rok, movité věci, která je nebo v období 5 let před prodejem byla zahrnuta do obchodního majetku.
- příjem v podobě příplatku nebo příspěvku k důchodu podle jiných právních předpisů
- příjem ve formě náhrady účelně, hospodárně a prokazatelně vynaložených výdajů spojených s darováním a odběrem krve, pokud se tato náhrada poskytuje podle jiných právních předpisů
- bezúplatný příjem v podobě dědictví nebo odkazu
- bezúplatný příjem ve formě daru v souvislosti s činností, ze které plyne příjem ze samostatné činnosti, jako reklamního předmětu, jehož cena nepřesahuje 500 Kč.

Určitě je dobré zmínit také nezdanitelnou část základu daně. Od základu daně lze odečíst úroky placené ze stavebního spoření nebo z hypotečního úvěru. Příspěvky maximálně v hodnotě 12 000 Kč na penzijní připojištění a doplňkové penzijní spoření. Dále lze odečíst hodnotu bezúplatného plnění poskytnutého krajům, obcím a organizačním složkám státu a to na vědu a vzdělávání, výzkumné a vývojové účely, školství a další. (§15 ZoDzP)

### **2.2.2 Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků**

Dílčí základ daně příjmů ze závislé činnosti se týká zdaňování mezd a platů. Příjmy ze závislé činnosti podle § 6 odst. 1 ZoDzP jsou:

- plnění v podobě příjmu
  1. ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního vztahu,
  2. služebního nebo členského poměru a obdobného poměru,
  3. funkčního požitku.
- příjmy za práci
  1. člena družstva,
  2. společníka společnosti s ručením omezeným a
  3. komanditisty komanditní společnosti.
- odměny člena orgánu právnické osoby a likvidátora,
- příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti.

Funkční požitky jsou podle § 6 odst. 10 ZoDzP funkční platy a plnění poskytované v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce a odměny za výkon funkce a plnění poskytované v souvislosti se současným nebo dřívějším výkonem funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech územní samosprávy, státních orgánech, spolcích a zájmových sdruženích, komorách a v jiných orgánech a institucích.

### **2.2.3 Zdanitelné příjmy ze zaměstnání**

Mezi zdanitelné příjmy nepatří ty, které nejsou předmětem daně anebo jsou osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob. Některé příjmy ze závislé činnosti se tedy nezapočítávají do základu daně z příjmu FO z důvodu vynětí nebo osvobození od daně. Mezi příjmy, které se

nezahrnují do základu daně, patří například náhrady cestovních výdajů do výše zákonných limitů nebo zaměstnavatelem poskytnuté pracovní oděvy a ochranné pomůcky.<sup>11</sup>

Mezi osvobozené příjmy patří především některá nepeněžitá plnění od zaměstnavatele, například poskytování nealkoholických nápojů nebo závodního stravování. V mnoha případech je osvobození vázáno podmínkou, že toto plnění poskytuje zaměstnavatel ze zisku po zdanění, například používání zařízení pro sportovní využití. Dále je dobré zmínit také osvobození příspěvků zaměstnavatele na penzijní připojištění zaměstnance, pojistného zaplaceného zaměstnavatelem na soukromé životní pojištění a na penzijní pojištění a další, které je osvobozeno pro poplatníka, ale jen do určité výše.<sup>12</sup>

#### **2.2.4 Daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků**

Dílčí základ daně pro výpočet měsíční daňové zálohy se stanoví z úhrnu veškerých mezd vyplacených v kalendářním měsíci těmto zaměstnanci jedním zaměstnavatelem zvýšený o povinné pojistné za zaměstnavatele. Vypočtenou zálohu na daň je zaměstnavatel povinen odvést příslušnému správci daně. Získaný celkový základ daně se snižuje o daňové úlevy, kam patří nezdanitelné částky a odčitatelné položky, poté se základ daně zaokrouhlí do 100 Kč na celé koruny nahoru, nad 100 Kč se zaokrouhlí na celé stokoruny nahoru a vypočte se z něj záloha na daň ve výši 15 %. Od daně se případně ještě můžou odečíst slevy na dani, kterými jsou zejména sleva na poplatníka, sleva na studenta, sleva na invaliditu, sleva na vyživované děti a sleva na manželku, která se ale uplatňuje až při ročním zúčtování a další.<sup>13</sup>

Daňové zvýhodnění na děti je pro tento rok v měsíční výši 1 117 Kč na první dítě, 1 417 Kč na druhé dítě a 1 717 Kč na každé další vyživované děti.<sup>14</sup>

#### **Solidární zvýšení daně**

Pokud příjmy ze závislé činnosti nebo z podnikání překročí za zdaňovací období 48násobek průměrné mzdy což je 1 355 136 Kč, tak je poplatník povinen z této převyšující částky odvést dalších 7 % daně, která je nazývána jako solidární zvýšení daně. (§ 16a ZoDzP)

---

<sup>11</sup> VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. Daňový systém ČR 2016, Praha.

<sup>12</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu, Olomouc, 2016.

<sup>13</sup> ŠIROKÝ, Jan a kol., Daňové teorie. S praktickou aplikací, Praha, 2008.

<sup>14</sup> <http://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/dan-z-prijmu-fyzickych-osob-ze-zavisle-cinnosti.htm>

## 2.3 Zdravotní pojištění

Základními právními předpisy, kterými se zdravotní pojištění řídí, jsou:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (*dále jen zákon č. 48/1997 Sb.*),
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (*dále jen zákon č. 592/1992 Sb.*)

Při určení výše pojistného na zdravotní pojištění zaměstnance, se musí nejprve určit tzv. vyměřovací základ. Vyměřovací základ zaměstnance je v § 3 odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb. zjednodušeně definován jako úhrn příjmů ze závislé činnosti. Pojistné je určeno ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období (§ 2, zákon č. 592/1992 Sb.).

Za rozhodné období se považuje kalendářní měsíc. 1/3 pojistného je stažena zaměstnanci ze mzdy, přitom není důležité, zda zaměstnanec s tímto souhlasí. Zbýlé 2/3 je povinen uhradit zaměstnavatel, pokud tak ve významnější míře neučiní, hrozí mu odnětí svobody v délce až 3 roky nebo udělení zákazu činnosti. Celou částku pojistného přitom odvede zaměstnavatel na účet příslušné zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec registrován. (Šubrt, 2016).

Pokud pojistné při výpočtu nevyjde jako celé číslo, musíme jej zaokrouhlit, a to vždy na celé koruny směrem nahoru. Částka je hrazena v Kč. V případě, že zaměstnanec nemá měsíční příjem aspoň ve výši 11 000 Kč, nelze tímto způsobem pojistné vypočítat, protože odměna pracovníka nedosahuje minimálního vyměřovacího základu. Pokud k tomu dojde, musí zaměstnavatel výši pojistného vypočítat z částky, která odpovídá minimální mzdě, tedy z výše uvedené částky 11 000 Kč. Toto pravidlo ale také neplatí vždy, v § 3 odst. 8 zákona č. 592/1992 Sb. jsou vyjmenované osoby, u kterých se za vyměřovací základ považuje příjem, kterého doopravdy dosáhly. Jsou to například osoby, za které platí pojistné stát nebo zaměstnanci, kteří současně podnikají a pojistné odvádí dle právních předpisů pro osoby samostatně výdělečně činné (Šubrt, 2016). Maximální vyměřovací základ je u zdravotního pojištění zrušen.

## 2.4 Pojistné na sociální zabezpečení

Základním právním předpisem, kterým se pojistné na sociální zabezpečení řídí, je:

- zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (*dále jen zákon č. 589/1992 Sb.*).

Zákon č. 589/1992 Sb. dělí poplatníky pojistného na sociální zabezpečení do pěti skupin. První skupinu poplatníků tvoří zaměstnavatelé. Do druhé skupiny se řadí zaměstnanci, a to nejen ti, kteří jsou pojistné povinni platit, ale i zaměstnanci, kteří se jej účastní na základě dobrovolného rozhodnutí. Osoby samostatně výdělečně činné jsou vymezeny ve třetí skupině poplatníků, ve čtvrté skupině jsou zahrnuty osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění. A poslední skupinu, pátou, tvoří zahraniční zaměstnanci.

Stejně jako u zdravotního pojištění je i zde rozhodným obdobím kalendářní měsíc. Rozhodné období je třeba vymezit, aby bylo možné určit vyměřovací základ.<sup>15</sup>

Pro účely odvodu pojistného na sociální zabezpečení je vyměřovací základ dělen na dvě části:

1. vyměřovací základ zaměstnavatele
2. vyměřovací základ zaměstnance

Výše vyměřovacího základu zaměstnavatele se rovná sumě vyměřovacích základů jeho zaměstnanců. Ale pouze v případě, že tito zaměstnanci mají příjmy, na základě kterých jsou povinni odvádět pojistné na sociální zabezpečení. U zaměstnance je vyměřovacím základem součet příjmů, které podléhají zdanění příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů. Současně musí zaměstnanci tyto příjmy plynout ze zaměstnání, ve kterém je povinnost účastnit se odvodu pojistného na sociální zabezpečení.

Maximální vyměřovací základ sociálního pojištění pro rok 2017 činí 1 355 136 Kč, což je 48násobek průměrné mzdy. Rozhodným obdobím je kalendářní rok. Pokud za kalendářní rok zálohy přesáhnou maximální vyměřovací základ, zaměstnavatel ani zaměstnanec neplatí pojistné z částky přesahující tento maximální vyměřovací základ.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> DUŠEK, Jiří. Daně z příjmů 2016: přehledy, daňové a účetní tabulky, Praha, 2016.

Procentní sazby pojistného jsou stanoveny na:

- 25 % ze součtu vyměřovacích základů u zaměstnavatele za jeho zaměstnance, kteří se účastní pojištění (z toho 21,5 % na důchodové pojištění, 2,3 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti),
- 6,5 % u zaměstnance z jeho vyměřovacího základu (z toho je celých 6,5 % vybíráno na důchodové pojištění).

Poté je třeba vypočtené pojistné zaokrouhlit na celé koruny nahoru<sup>17</sup>

Účast na důchodovém pojištění je nezbytná pro získání státních penzí. Řadí se zde čtyři druhy penzí, a to starobní důchod, invalidní důchod, vdovský nebo vdovecký důchod a sirotčí důchod. Státní politika zaměstnanosti je důležitá pro případ podpory v nezaměstnanosti. Pro výplatu podpory v nezaměstnanosti musí být splněny 2 podmínky, a to, že ke dni, kdy má zaměstnanec nárok na podporu v nezaměstnanosti, nepobírá starobní nebo plný invalidní důchod a za poslední 2 roky má odpracovaných minimálně 12 po sobě jdoucích měsíců a platil sociální pojištění. Nemocenské pojištění je povinné jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Mezi dávky nemocenského pojištění patří nemocenská, ošetrovné, mateřská, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

## 2.5 Čistá mzda a částka k výplatě

Výše čisté mzdy zaměstnance se zjistí následovně. Od jeho hrubé mzdy se odečtou zákonné srážky, tzn. zdravotní pojištění, sociální pojištění a záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti.

$$\check{M} = HM - ZP (4,5 \%) - SP (6,5 \%) - \text{záloha na } DzP \quad (2.1)$$

Kromě čisté mzdy existuje ještě podobný pojem a to částka k výplatě. Výše čisté mzdy a částky k výplatě se nemusí rovnat. Odečtením srážek z čisté mzdy se zjistí, jakou částku k výplatě bude zaměstnanec mít. Aby mohl zaměstnavatel strhnout tyto srážky, musí být s daným zaměstnancem uzavřena dohoda o srážkách ze mzdy.

$$\text{Částka k výplatě} = \check{M} - \text{ostatní srážky} \quad (2.2)$$

---

<sup>17</sup> ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu, Olomouc, 2016.

Pracovníkovi je výdělek vyplacen v hotovosti nebo převodem na bankovní účet. Zároveň je povinností zaměstnavatele předat zaměstnanci výplatní pásku, na které jsou uvedeny jednotlivé složky mzdy a provedené srážky<sup>18</sup>

### **Příklad na výpočet čisté mzdy zaměstnance v ČR**

Zaměstnanec má hrubou mzdu 20 500

- Výpočet superhrubé mzdy:

$$\text{SHM} = \text{HM} \times 1,34 = 20\,500 \times 1,34 = 27\,470 \text{ Kč}$$

$$\text{SHM po zaokrouhlení na stovky nahoru} = 27\,500 \text{ Kč}$$

- Výpočet zálohy na daň z příjmu

$$\text{Záloha na daň} = \text{SHM} \times 0,15 = 27\,500 \times 0,15 = 4\,125 \text{ Kč}$$

Náš zaměstnanec má nárok na slevu na poplatníka:

$$\text{Záloha na daň po slevách} = 4\,125 - 2\,070 = 2\,055 \text{ Kč}$$

- Výpočet zdravotního pojištění sraženého zaměstnanci

$$\text{ZP} = \text{HM} \times 4,5\%$$

$$\text{ZP} = 20\,500 \times 0,045 = 922,5 \text{ Kč}$$

$$\text{ZP po zaokrouhlení} = 923 \text{ Kč}$$

- Výpočet sociálního pojištění sraženého zaměstnanci

$$\text{SP} = \text{HM} \times 6,5\%$$

$$\text{SP} = 20\,500 \times 0,065$$

$$\text{SP} = 1\,332,5 \text{ Kč}$$

$$\text{SP po zaokrouhlení} = 1\,333 \text{ Kč}$$

- Výpočet čisté mzdy

$$\text{ČM} = \text{HM} - \text{záloha na daň z příjmů} - \text{ZP} - \text{SP} = 20\,500 - 2\,055 - 923 - 1\,333 = 16\,189 \text{ Kč}$$

---

<sup>18</sup> ŠTOHL, Pavel a Vladislav KLIČKA. Maturitní okruhy z účetnictví 2011, Znojmo, 2011.

### **3 Teoretické vymezení mzdové politiky ve vybraných zemích Evropské unie**

V Evropské unii je v současnosti 28 členských států. Bez ohledu na to, jak podobné si mohou různé země být, může jejich mzdová politika vypadat velice odlišně. Samotná daň z příjmů ze závislé činnosti se v každém státě liší. Obyvatelstvu České republiky bude určitě nejbližší Slovenská republika. Jednak proto, že je sousedním státem, ale hlavně z důvodu bývalého spojení Československé republiky, které trvalo až do roku 1993. I přesto, že řeč je velmi podobná, daň z příjmů i samotný výpočet mezd se dost liší. Z tohoto důvodu bude vybraným státem z EU právě Slovensko, které bude porovnáváno s Českou republikou.

#### **3.1 Slovenská republika**

Slovenská republika je stát ve vnitrozemí, ležící ve střední Evropě. Je sousedícím státem České republiky. Hlavní město je Bratislava. Úřední jazyk je slovenština. Je to parlamentní republika s demokratickými institucemi. S rozlohou 49 036 km<sup>2</sup> má Slovensko přibližně 5,5 miliónů obyvatel. Sousedícími státy jsou Česká republika, Polsko, Rakousko, Maďarsko a Ukrajina. Premiér stojí v čele výkonné moci, kterou představuje vláda. Hlavou státu je prezident, kterým je v současnosti Andrej Kiska. V hospodářství se vyznačuje hlavně soběstačnou zemědělskou produkcí, rozvíjejícím se sektorem služeb a modernizovaným průmyslem. I když je Slovenská republika otevřená ekonomika zaměřená na export, je silně závislá na Německu, které je jejím největším obchodním partnerem. Oficiální měna Slovenska je od roku 2009 euro. V roce 2004 se tento stát stal součástí EU a NATO. Poměrně vysoký růst výkonnosti ekonomiky by měl mít pozitivní vliv na trh práce, tedy na celkovou míru zaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti stejně jako v České republice neustále klesá, avšak je mnohem vyšší než v České republice. Na konci ledna roku 2017 poklesla na 8,64 %. Minimální mzda je pro rok 2017 435 euro, což je v přepočtu na české koruny 11 762 Kč. Průměrná mzda ke konci roku 2016 činí 920 euro v přepočtu to je 24 877 Kč.

#### **3.2 Mzdová politika ve Slovenské republice**

Zákon o dani z příjmů představuje jeden z hlavních zákonů v daňové soustavě Slovenské republiky. Tento zákon je v porovnání s předcházejícími zákony, které fungovaly v minulosti významný proto, že zavedl tzv. rovnou daň, což znamená zdaňování FO i PO lineární sazbou daně, která činí 19 %. Lineární sazba daně platí také pro podnikání prostřednictvím PO, pokud zisk PO po zdanění se při jeho dalším rozdělení už nezdaňuje. Zákon o dani z příjmů vytváří



poměrně stejné podmínky zdaňování příjmů fyzických a právnických osob. V tomto právním předpise jak už Slovenské, tak i České republiky, je regulovaný i způsob placení a vybírání daně z příjmů.<sup>19</sup>

Při zdaňování příjmů na území Slovenské republiky se musí respektovat uzavřené dvojstranné mezinárodní smlouvy a také se jako členský stát EU musí začlenit do národního předpisu směrnice Rady. Zdaňovacím obdobím FO je kalendářní rok.

Nejdůležitější právní předpisy upravující mzdovou problematiku jsou:

- Zákon č. 311/2001 Z. z., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 595/2003 Z. z., o dani z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 461/2003 Z. z., o sociálním pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 580/2004 Z. z., o zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Poplatníci daně z příjmů se dělí na daňové rezidenty a nerezidenty stejně jako tomu bylo u poplatníků České republiky. Poplatníci, kteří mají trvalý pobyt na Slovensku, nebo se zde obvykle zdržují, mají daňovou povinnost ze zdrojů na území SR i ze zdrojů v zahraničí a poplatníci, kteří zde nemají trvalý pobyt, mají daňovou povinnost z příjmů plynoucích pouze na území Slovenské republiky.<sup>20</sup>

Předmětem daně z příjmů FO jsou:

- příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků
- příjmy z podnikání, z jiné samostatné výdělečné činnosti, z pronájmu a z užití díla a uměleckého výkonu
- příjmy z kapitálového majetku
- ostatní příjmy

### **3.2.1 Příjmy ze závislé činnosti**

Příjmy ze závislé činnosti jsou například příjmy ze současného nebo z předcházejícího pracovněprávního vztahu, služebního poměru, státních zaměstnanců nebo členského poměru, příjmy za práci likvidátorů, prokuristů, odměna za produktivní práci žáka střední odborné školy

---

<sup>19</sup> BABČÁK, Vladimír., Daňové právo Slovenskej republiky, Bratislava, 2010

<sup>20</sup> SIKOROVÁ, Eva a Hana BARTKOVÁ. Komparace účetních a daňových aspektů České a Slovenské republiky, Ostrava, 2002.

a příjem studenta vysoké školy v čase odborné praxe a mnoho dalších podle § 5 Zákona o dani z příjmů Slovenské republiky.<sup>21</sup>

Mezi příjmy, osvobozené od daně z příjmů ze závislé činnosti, patří například hodnota nealkoholických nápojů poskytnutých zaměstnavatelem zaměstnanci na pracovišti nebo použití rekreačního, zdravotnického, vzdělávacího, předškolního, tělovýchovného a sportovního zařízení poskytnutého zaměstnavatelem zaměstnancům. Předmětem daně nejsou například cestovní náhrady, náhrady za používání vlastního nářadí, hodnota poskytnutých osobních ochranných pomůcek a mnoho dalších.<sup>22</sup>

Poplatník s příjmem ze závislé činnosti si může nezdanitelnou část na poplatníka uplatňovat předběžně, a to každý měsíc ve výši 1/12 celkové částky.

### **3.2.2 Základ daně ze závislé činnosti**

Základem daně ze závislé činnosti jsou zdanitelné příjmy ze závislé činnosti snížené o pojistné a příspěvky, které je povinný zaměstnanec platit, nebo příspěvky na zahraniční pojištění zaměstnance, které je povinný platit zaměstnavatel. Základ daně nesmí být menší než nula. Pokud je základ daně ze závislé činnosti nižší než nezdanitelná část, má zaměstnanec nárok na zaměstnaneckou prémii podle §32a. Nárok na uplatnění nezdanitelné části má poplatník bez ohledu na to, kolik dní v kalendářním roce odpracoval, pokud dosáhl příslušného základu daně.

Od základu daně si může poplatník odečíst:

- nezdanitelnou část na poplatníka,
- nezdanitelnou část na manželku, pokud nemá vlastní příjmy,
- příspěvky na doplňkové spoření, účelové spoření, životní pojištění.

Když poplatník v příslušném zdaňovacím období dosáhne základu daně, který:

- se rovná anebo je nižší než 100násobek sumy platného životního minima, nezdanitelná část základu daně ročně na poplatníka je suma odpovídající 19,2 násobku sumy životního minima platného k 1. 1. příslušného zdaňovacího období
- je vyšší než 100násobek platného životního minima, nezdanitelná část základu daně ročně na poplatníka je suma odpovídající rozdílu 44,2násobku platného životního

---

<sup>21</sup> ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*, Praha, 2013.

<sup>22</sup>MEDVEĎ, Josef a kolektiv. *Daňová teória a daňový systém*, Bratislava, 2009.

minima a jedné čtvrtiny základu daně, když je tato suma menší než nula, nezdanitelná část základu daně ročně se rovná nule.

- když plátce daně v příslušném období dosáhne základ daně:
  - a. stejný nebo nižší než 176,8násobek platného životního minima a jeho manželka (manžel) žijící s poplatníkem v domácnosti:
    - i. nemá vlastní příjem, nezdanitelná část ZD ročně na manželku (manžela) je částka odpovídající 19,2násobku platného životního minima,
    - ii. má vlastní příjem nepřesahující částku odpovídající 19,2násobku platného životního minima, nezdanitelná část základu daně ročně na manželu (manžela) je rozdíl mezi sumou zodpovídající 19,2násobku platného životního minima a vlastním příjmem manželky (manžela),
    - iii. má vlastní příjem přesahující částku odpovídající 19,2násobku platného životního minima, nezdanitelná část základu daně na manželku se rovná nule,
  - b. je vyšší než 176,8násobek platného životního minima a jeho manželka žijící ve společné domácnosti v tomto zdaňovacím období:
    - i. nemá vlastní příjem, nezdanitelná část základu daně ročně na manželku (manžela) je částka odpovídající rozdílu 63,4násobku platného životního minima a jedné čtvrtiny základu daně tohoto poplatníka, když tato částka je nula, tak je nezdanitelná částka základu daně na manžela (manželku) rovná nule,
    - ii. má vlastní příjem, nezdanitelná částka základu daně ročně na manželku (manžela) je suma, vypočítaná stejně jako v předchozím odstavci, snižená o vlastní příjem manželky (manžela), když je tato částka nižší než nula, tak je nezdanitelná částka základu daně na manželku (manžela) rovná nule.

Pokud je čistý základ daně nižší než nezdanitelná část, má zaměstnanec nárok na zaměstnaneckou prémii. Nárok na zaměstnaneckou prémii má při splnění podmínek, které najdeme v § 32a ZoDzP. Mezi tyto podmínky patří například tyto: zaměstnanec má příjmy jen ze závislé činnosti v úhrnné výši aspoň 6násobku minimální mzdy, posuzované příjmy pobíral alespoň 6 kalendářních měsíců, nepobíral podíly na zisku, nemá příjmy z pronájmu nebo podnikání.

Výše nezdanitelné části poplatníka v závislosti na základu daně uvádí následující tabulka.

Tab. 3.1

Základ daně poplatníka	Nezdanitelná část poplatníka
Rovný nebo nižší než 100násobek životního minima ( $100 \times 198,09 = 19\,809$ euro)	$19,2 \times 198,09 = 3\,803,33$
Vyšší než 100násobek životního minima	$(44,2 \times 198,09) - \frac{1}{4} ZD$

Zdroj: vlastní zpracování

Pro výpočet mzdy ve Slovenské republice je potřeba znát tyto hodnoty:

- platné životní minimum = 198,09 euro
- 176,8násobek platného životního minima = 35 022,312 euro (2 918,526 euro měsíčně)
- roční nezdanitelná část na poplatníka = 3 803, 33 euro
- měsíční nezdanitelná část na poplatníka = 316,94 euro
- minimální mzda = 435 euro
- daňový bonus na dítě = 21, 41 euro
- průměrná mzda = 920 euro

### 3.2.3 Vybírání a placení záloh na daň a daně z příjmu ze závislé činnosti

Zaměstnavatel, který je plátcem daně, vybere zálohu na daň ze zdanitelné mzdy. Zdanitelnou mzdou je úhrn zdanitelných příjmů ze závislé činnosti vyplacených zaměstnanci za kalendářní měsíc anebo zdaňovací období snížený o:

- částku na pojistné a příspěvky, které je zaměstnanec povinný platit,
- nezdanitelnou část základu daně na poplatníka, při měsíčních zálohách na daň se snižují o 1/12 nezdanitelné části základu daně na poplatníka §11 odst.2a
- nezdanitelnou část základu daně na manželku (manžela), při měsíčních zálohách na daň se snižují o 1/12 nezdanitelné části.

Záloha na daň ze zdanitelné mzdy zaokrouhlené na euro centy dolů, zúčtované za kalendářní měsíc je 19 % z té části zdanitelné mzdy, které nepřesáhne 1/12 sumy 176,8násobku platného životního minima včetně a 25% z té částky zdanitelné mzdy, která přesáhne 1/12 sumy 176,8 násobku platného životního minima. Tato záloha na daň se sníží o sumu odpovídající sumě daňového bonusu.

Na daňový bonus ve výšce 21,41 eur měsíčně na každé vyživované dítě žijící s poplatníkem ve společné domácnosti má nárok poplatník, který měl zdanitelné příjmy ze závislé činnosti ve výšce 6násobku minimální mzdy.<sup>23</sup> (Daňové zákony SR 2017)

Základ daně, zálohy na daň, zdanitelná mzda a daň se zaokrouhlují na euro centy dolů. Nezdanitelné části základu daně a daňový bonus se zaokrouhlují na euro centy nahoru. Výpočet daňové sazby na účely výpočtu daně se zaokrouhluje matematicky na 2 desetinná místa.

### **3.2.4 Pojistné a příspěvky, které je zaměstnanec povinen platit ze mzdy**

#### **Zdravotní pojištění**

Pojistné na povinné veřejné zdravotní pojištění je upraveno zákonem č. 580/2004 Z. z. o zdravotním pojištění a o změně a doplnění zákona č. 95/2002 Z. z. o pojišťovníctví a o změně a doplnění některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zdravotním pojištění). Zdravotní odvody se platí zálohově každý měsíc. Roční pojistné vypočítá příslušná zdravotní pojišťovna v ročním zúčtování, kdy může vzniknout takzvaný nedoplatek nebo přeplatek, obvykle ale u zaměstnanců, kteří nevykonávají jinou výdělečnou činnost, nedoplatek ani přeplatek nevzniká.

Výše zálohy zaměstnance činí 4 % z hrubé mzdy. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 10 % na tomto pojištění. Maximální vyměřovací základ je pro účely zdravotního pojištění zrušen. Minimální vyměřovací základ je ve výši minimální mzdy, která činí pro rok 2017 částku 435 euro měsíčně.

#### **Sociální pojištění**

Pojistné na účely sociálního pojištění jsou upravené zákonem 461/2003 Z. z. o sociálním pojištění ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o sociálním pojištění). Systém placení záloh na toto pojistné je takzvaně konečná suma, jelikož sociální pojišťovna nevykonává roční zúčtování pojistného.

---

<sup>23</sup> Daňové zákony: Úplné znenia platné v roku 2017, Bratislava, 2017.

Sociální pojištění se člení na:

- Nemocenské pojištění ve výši 1,4 %  
Je to pojištění pro případ ztráty anebo snížení příjmu z výdělečné činnosti, zabezpečení příjmu v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, těhotenství a mateřství.
- Důchodové pojištění
  - a. důchodové pojištění, které činí 4 % na zabezpečení příjmu ve stáří a pro případ úmrtí
  - b. invalidní pojištění, které činí 3 % pro případ poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu pojištěného a pro případ úmrtí
- Pojištění v nezaměstnanosti, ve výši 1 %
  - a. Toto pojištění je pro případ ztráty zaměstnání v důsledku nezaměstnanosti a na zabezpečení příjmů v důsledku nezaměstnanosti.
- Úrazové pojištění
  - a. Pojištění vzniklé pro případ poškození zdraví nebo úmrtí v důsledku pracovního úrazu anebo nemoci z povolání. Toto pojištění je povinen platit pouze zaměstnavatel.
- Garanční pojištění
  - a. Pojištění pro případ platební neschopnosti zaměstnavatele na uspokojení zaměstnanců v podobě mzdy a na úhradu příspěvků na důchodové spoření. Garanční pojištění platí také pouze zaměstnavatel.

Celkově je tedy zaměstnanec povinen odvádět na sociálním pojištění 9,4 % ze své hrubé mzdy. Zaměstnavatel odvádí 25,2 % z hrubé mzdy zaměstnance. Maximální vyměřovací základ je pro účely sociálního pojištění ve výši 7násobku průměrné měsíční mzdy. Minimální vyměřovací základ je ve výši minimální mzdy.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup>Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>

<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>

## 4 Komparace vývoje daňového zatížení práce ve vybraných zemích Evropské unie

Než začnou praktické výpočty, je třeba ještě poznamenat trochu teorie o rozdělení daní podle stupně jejich progrese a určit, jestli je daň v ČR a SR regresivní, proporcionální nebo progresivní.

Daně podle stupně jejich progrese se dělí na regresivní, proporcionální a progresivní.

Regresivní daň znamená, že průměrná daňová zátěž poplatníka klesá s růstem jeho důchodu. Čím vyšší je důchod poplatníka, tím menší část odvádí ze svého důchodu v podobě daní. Proporcionální daní se rozumí taková míra daně, která se s růstem poplatníkovy důchodu nemění. Progresivní daň je taková, kdy s růstem poplatníkovy důchodu roste také míra jeho zdanění. Čím vyšší je důchod poplatníka, tím vyšší část svého důchodu v podobě daně odvádí.

Praktická část je zaměřena na podrobný popis a výpočet čisté mzdy a bude rozdělena do čtyř částí. V první části jsou 3 poplatníci České republiky, kteří mají různé úrovně měsíčních hrubých mezd. První je zaměstnanec A, který vydělává minimální mzdu. Jeho čistá mzda bude vypočítána ve dvou tabulkách s tím, že v první tabulce tento poplatník uplatňuje pouze slevu na poplatníka a v druhé tabulce bude uplatňovat také slevu na jedno vyživované dítě. Druhý bude poplatník B, který má průměrnou měsíční mzdu a výpočet bude ve dvou tabulkách. První v případě, že nemá žádné děti a v druhém bude uplatňovat slevu na dvě vyživované děti. Třetí zaměstnanec C bude vydělávat nadprůměrnou mzdu, kdy bude muset platit i solidární zvýšení daně. Opět jeho mzda bude vypočtena ve dvou tabulkách, kde v první nebude uplatňovat slevy na děti a v druhé tabulce bude mít slevy na tři vyživované děti.

V druhé části práce jsou 3 poplatníci Slovenské republiky označení písmenem D, E a F, kteří dosahují různé výše mezd. Situace bude stejná jako u zaměstnanců České republiky. První zaměstnanec bude vydělávat minimální mzdu, druhý bude mít průměrnou mzdu a třetí nadprůměrnou mzdu ve Slovenské republice. Každý bude v první tabulce bez uplatnění slevy na dítě a v druhé s uplatněním slevy na děti v pořadí stejném jako u poplatníků v České republice.

Třetí část praktické práce je věnována výpočtu čistých mezd tří českých a slovenských zaměstnanců, kteří v přepočtu na české koruny vydělávají stejnou výši hrubé mzdy. V tabulce

budou porovnány odvody a výsledná čistá mzda. Pro lepší vypovídací schopnost bude uvedeno také grafické zpracování.

Poslední část práce je zaměřena na porovnání čisté mzdy k hrubé, které byly uvedeny v předchozích kapitolách této praktické práce.

#### 4.1 Výpočty čistých mezd u poplatníků v České republice.

V prvním příkladu je vypočtena čistá mzda poplatníka A, který dosahuje pouze minimální mzdy, která činí 11 000 Kč měsíčně. Poplatník podepsal prohlášení k dani a nemá žádné děti.

**Tab. 4.1 Poplatník A**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	11 000 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	2 750 Kč	25 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,25)
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	990 Kč	9 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,09)
Sociální pojištění (zaměstnanec)	715 Kč	6,5 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,065)
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	495 Kč	4,5 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,045)
Superhrubá mzda (SHM)	14 740 Kč	hrubá mzda x 1,34 (11 000 x 1,34)
Zaokrouhlená SHM	14 800 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	2 220 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% (14 800 x 0,15)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	150 Kč	(2 220 – 2 070)
Čistá mzda	9 640 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance - daň (11 000 – 745 – 495 – 150 = 9640)

Zdroj: vlastní zpracování

Při výpočtu čisté mzdy se postupuje následujícím způsobem. Nejdříve se z hrubé mzdy vypočte superhrubá mzda. V tomto případě je hrubá mzda ve výši minimální mzdy v České republice pro rok 2017, tedy 11 000 Kč. Superhrubá mzda je ve výši 34 %, jelikož se skládá ze



zdravotního pojištění (9 %) a sociální pojištění (25 %), které za zaměstnance platí zaměstnavatel. Dohromady je to tedy 34 %. Hrubá mzda se musí vynásobit koeficientem 1,34. Po vynásobení se zjistí výše superhrubé mzdy, která vychází v částce 14 740 Kč, ale pro výpočet daně musí být zaokrouhlena na 100 Kč nahoru. Zaokrouhlená superhrubá mzda je tedy 14 800 Kč.

Dalším krokem je výpočet sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec. Sociální pojištění zaměstnance je ve výši 6,5 % a zdravotní je 4,5 %. Srážky na sociální a zdravotní pojištění se vypočítají takto: u sociálního pojištění se vynásobí hrubá mzda koeficientem 0,065. Záloha na sociální pojištění u toho příkladu vyšla 715 Kč. U zdravotního pojištění se vynásobí hrubá mzda koeficientem 0,045 a výsledek je 495 Kč. Pokud by tato čísla nevycházela v celých číslech, tak se zaokrouhlují na celé koruny nahoru.

Další srážkou ze mzdy je záloha na daň ve výši 15 %. Vypočítá se tak, že zaokrouhlená superhrubá mzda se vynásobí koeficientem 0,15. Výsledkem je daňová povinnost, kterou ještě můžeme snížit o slevy. V tomto případě výslednou daň snížíme o částku 2070 Kč, což je sleva na poplatníka. Na jinou slevu poplatník nemá nárok, což znamená, že daňová povinnost po slevě na poplatníka je 150 Kč.

Dalším krokem je výpočet čisté mzdy, která se vypočte tak, že od hrubé mzdy odečteme zdravotní a sociální pojištění zaměstnance a zálohu na daň po slevách. 9 640 Kč je čistá mzda neboli částka, kterou obdrží zaměstnanec, vydávající minimální mzdu.

Pokud by měl zaměstnanec dítě, mohl by si uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované dítě ve výši 1 117 Kč. Od jeho daňové povinnosti ve výši 150 Kč by se pak odečetlo 1 117 Kč. V případě daňového zvýhodnění na děti je možné uplatnit takzvaný daňový bonus, což znamená, že rozdíl ve výši 967 Kč, který nám vznikne, se připočte k čisté mzdě. Pro poplatníka, který uplatňuje slevu na jedno dítě, by tedy čistá mzda činila 10 727 Kč. Zjednodušený postup výpočtu je v následující tabulce.

**Tab. 4.2 Poplatník A, uplatňující slevu na jedno vyživované dítě.**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	11 000 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnanec)	715 Kč	6,5 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,065)
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	495 Kč	4,5 % z hrubé mzdy (11 000 x 0,045)
Superhrubá mzda (SHM)	14 740 Kč	hrubá mzda x 1,34 (11 000 x 1,34)
Zaokrouhlená SHM	14 800 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	2 220 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% (14 800 x 0,15)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	150 Kč	2 220 – 2 070
Daňové zvýhodnění	1 117 Kč	Daňové zvýhodnění na dítě
Daňový bonus (DB)	967 Kč	(150 – 1 117)
Čistá mzda	10 727 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance + DB (11 000 – 745 – 495 + 967 = 10 727)

Zdroj: vlastní zpracování

V dalším příkladu je uveden poplatník B, který má měsíční příjem ve výši průměrné mzdy, která činí 28 232 Kč. Poplatník podepsal prohlášení a tak uplatňuje slevu na poplatníka.

**Tab. 4.3 Poplatník B**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	28 232 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	7 058 Kč	25 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,25)
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	2 541 Kč	9 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,09)
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 836 Kč	6,5 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,065)
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	1 271 Kč	4,5 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,045)

Superhrubá mzda (SHM)	37 831 Kč	hrubá mzda x 1,34 (28 232 x 1,34)
Zaokrouhlená SHM	37 900 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	5 685 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% (37 900 x 0,15)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	3 615 Kč	(5 685 – 2 070)
Čistá mzda	21 510 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance - daň (28 232 – 1 836 – 1 271 – 3 615 = 21 510)

Zdroj: vlastní zpracování

Postup výpočtu je stejný jako u předchozího příkladu, pouze vycházíme z vyšší hrubé mzdy. Čistá mzda tohoto poplatníka činí 21 510 Kč.

V další tabulce je uvedeno, jak by vypadala čistá mzda tohoto poplatníka B, kdyby uplatňoval slevu na 2 vyživované děti.

**Tab. 4.4 Poplatník B, uplatňující slevu na 2 vyživované děti**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	28 232 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnanec)	1 836 Kč	6,5 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,065)
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	1 271 Kč	4,5 % z hrubé mzdy (28 232 x 0,045)
Superhrubá mzda (SHM)	37 831 Kč	hrubá mzda x 1,34 (28 232 x 1,34)
Zaokrouhlená SHM	37 900 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	5 685 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% (37 900 x 0,15)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	3 615 Kč	(5 685 – 2 070)
Daňové zvýhodnění na děti	1 117 Kč	Daňové zvýhodnění na 1. dítě

	1 417 Kč	Daňové zvýhodnění na 2. dítě
Daňová povinnost	1 081 Kč	$(3\,615 - 1\,117 - 1\,617 = 881)$
Čistá mzda	24 044 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance - daň $(28\,232 - 1\,836 - 1271 - 1\,081 = 24\,044)$

Zdroj: vlastní zpracování

Postup výpočtu se změní až u výpočtu daně. Od daně se odečte sleva na poplatníka a sleva na 2 vyživované děti. Tyto slevy jsou nižší než záloha na daň, což znamená, že poplatníkovi vzniká daň ve výši 1 081 Kč a částka k výplatě činí 24 044 Kč.

Jako další příklad je uveden poplatník C, který už má příjem mnohonásobně vyšší a vydělává více než 48násobek průměrné mzdy ročně a musí tak odvádět solidární zvýšení daně. 48 násobek průměrné mzdy je ve výši 1 355 136 Kč, měsíční hranice je tedy 112 928 Kč. V tomto příkladu bude náš poplatník dostávat hrubou mzdu, která činí 130 000 Kč měsíčně.

V následující tabulce je uveden postup výpočtu tohoto poplatníka. Poplatník podepsal prohlášení k dani.

**Tab. 4.5 Poplatník C**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	130 000 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnavatel)	32 500 Kč	25 % z hrubé mzdy $(130\,000 \times 0,25)$
Zdravotní pojištění (zaměstnavatel)	11 700 Kč	9 % z hrubé mzdy $(130\,000 \times 0,09)$
Sociální pojištění (zaměstnanec)	8 450 Kč	6,5 % z hrubé mzdy $(130\,000 \times 0,065)$
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	5 850 Kč	4,5 % z hrubé mzdy $(130\,000 \times 0,045)$
Superhrubá mzda (SHM)	174 200 Kč	hrubá mzda x 1,34 $(130\,000 \times 1,34)$
Zaokrouhlená SHM	174 200 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	26 130 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% $(174\,200 \times 0,15)$

Solidární zvýšení daně	1 196	HM – 1/12 SZD , rozdíl se násobí 7% (130 000 – 112 928 = 17 072) (17 072 x 7% = 1 196)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	25 256 Kč	(26 130 + 1 196 – 2 070)
Čistá mzda	90 444 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance - daň (130 000 – 8 450 – 5 850 – 25 256 = 90 444)

Zdroj: vlastní zpracování

Tento příklad už je poněkud složitější, neboť zaměstnanec má měsíční hrubou mzdu 130 000 Kč. V tomto případě se při počítání čisté mzdy postupuje následovně.

Nejprve se z hrubé mzdy vypočítá sociální pojištění, které platí zaměstnanec ve výši 6,5 %. Sociální pojištění poplatníka C je 35 500 Kč. Poté zdravotní pojištění zaměstnance 4,5 %. Zdravotní pojištění vyšlo v částce 11 700. Dále se z hrubé mzdy vypočítá superhrubá mzda, která se zaokrouhlí opět na stokoruny nahoru. Superhrubá mzda je vždy 34 %, takže se vynásobí hrubá mzda koeficientem 1,34. Zaokrouhlená superhrubá mzda poplatníka je 174 200 Kč. Ze SHM se vypočítá daň ve výši 15 %. Tato daň činí 26 130 Kč. To ale není vše. Jelikož zaměstnanec vydělává více než 4násobek průměrné měsíční mzdy, což je částka 112 928 Kč, musí z této přesahující výše odvést také solidární daň. Postup je následující. Od hrubé mzdy se odečte částka 112 928 Kč a výsledek se vynásobí koeficientem 0,07. Solidární zvýšení daně tak činí 1 196 Kč. Po sečtení je možné snížit tyto daně o slevy. V tomto případě o slevu na poplatníka. Výsledkem bude skutečná daňová záloha ve výši 25 256 Kč. Při výpočtu čisté mzdy tedy od hrubé mzdy odečítáme SP a ZP zaměstnance a výslednou daňovou zálohu po slevách. Čistá mzda činí 90 444 Kč.

Je nutné zdůraznit, že postup tohoto výpočtu platí pouze do té doby, dokud nebude překročen vyměřovací základ pro sociální pojištění. V měsíci, v němž bude vyměřovací základ překročen, už poplatník z částky převyšující vyměřovací základ neplatí pojistné na sociální zabezpečení. Superhrubá mzda by se tak počítala jako hrubá mzda vynásobená koeficientem 1,09 a poplatník by odváděl pouze zdravotní pojištění, jelikož u něj byl maximální vyměřovací základ zrušen. Toto pravidlo platí vždy u každého výpočtu, kde poplatník ČR přesáhne maximální vyměřovací základ pro sociální pojištění, proto už dále v ostatních příkladech nebude zmiňováno.

V další tabulce je uvedeno, jak by vypadala čistá mzda zaměstnance C, kdyby uplatňoval slevu na 3 vyživované děti.

**Tab. 4.6 Poplatník C uplatňující slevy na 3 vyživované děti**

Popis	Vypočtená částka	Postup výpočtu
Hrubá mzda	130 000 Kč	
Sociální pojištění (zaměstnanec)	8 450 Kč	6,5 % z hrubé mzdy (130 000 x 0,065)
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	5 850 Kč	4,5 % z hrubé mzdy (130 000 x 0,045)
Superhrubá mzda (SHM)	174 200 Kč	hrubá mzda x 1,34 (130 000 x 1,34)
Zaokrouhlená SHM	174 200 Kč	SHM se zaokrouhluje na 100 Kč nahoru
Záloha na daň	26 130 Kč	zaokrouhlená SHM x 15% (174 200 x 0,15)
Solidární zvýšení daně	1 196 Kč	(17 072 x 7 % = 1 196)
Sleva na dani	2 070 Kč	Sleva na poplatníka
Daň po slevě	25 256 Kč	(26 130 + 1 196 – 2 070)
Daňové zvýhodnění na děti	1 117 Kč 1 417 Kč 1 717 Kč	Daňové zvýhodnění na 1. dítě Daňové zvýhodnění na 2. dítě Daňové zvýhodnění na 3. dítě
Výsledná daň	21 505 Kč	(25 256 – 1 117 – 1 417 – 1 717 = 20 505)
Čistá mzda	94 195 Kč	HM - SP a ZP zaměstnance - daň (130 000 – 8 450 – 5 850 – 21 505)

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnanec uplatňoval daňové zvýhodnění na 3 vyživované děti, od daně by se odečetly slevy postupně ve výši 1 117 Kč na první dítě, 1 417 Kč na druhé dítě a 1 717 Kč na třetí dítě. Výsledná daňová povinnost by činila 20 505 Kč a čistá mzda by byla ve výši 94 195 Kč.

## 4.2 Výpočty čistých mezd u poplatníků Slovenské republiky

Stanovená měna ve Slovenské republice je euro. Jednotný pevný kurz eura je podle české národní banky 27,04 Kč. S tímto kurzem se bude v dalších tabulkách počítat.

V následující tabulce je proveden výpočet čisté mzdy u slovenského poplatníka D, který dosahuje minimální mzdy, která činí 435 Euro, což je v přepočtu na naši měnu po zaokrouhlení 11 762 Kč.

**Tab. 4.7 Poplatník D**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	435	11 762	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	17,4	470,5	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 435)
Sociální pojištění dohromady	40,89	1 105,7	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 435)
Nemocenské pojištění (zaměstnanec)	6,09	164,7	1,4 % z hrubé mzdy (0,014 x 435)
Důchodové starobní pojištění	17,4	470,5	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 435)
Důchodové invalidní pojištění	13,05	352,9	3 % z hrubé mzdy (0,03 x 435)
Pojištění v nezaměstnanosti	4,35	117,6	1 % z hrubé mzdy (0,01 x 435)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	58,29	1 576,2	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 435)
Základ daně	376,71	10 186,2	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	316,94	8 570,1	316,94 euro měsíčně
Měsíční základ daně před zdaněním	59,77	1 616,2	Základ daně – nezdanitelná část základu daně

Výsledná daň	11,36	306,9	19 % z měsíčního základu daně před zdaněním (59,77 x 0,19)
Daňový bonus	0	0	Sleva na vyživované dítě
Čistá mzda	365,35	9 879,1	Základ daně – výsledná daň (376,71-11,36)

Zdroj: vlastní zpracování

Postup výpočtu mzdy ve Slovenské republice je následující. Nejdříve se z hrubé mzdy vypočítá zdravotní a sociální pojištění. Zdravotní pojištění je ve výši 4 %. Hrubá mzda se vynásobí koeficientem 0,04 a výsledek je výše zdravotního pojištění, kterou musí poplatník odvést. V tomto případě je to částka 470,5 Kč. Sociální pojištění se skládá z nemocenského pojištění (1,4 %), důchodového starobního pojištění (4 %), důchodového invalidního pojištění (3 %) a pojištění v nezaměstnanosti (1 %). Celkem je to 9,4 %. Koeficient 0,094 se vynásobí hrubou mzdou a vychází sociální pojištění ve výši 1 105,7 Kč. Dalším krokem je stanovení základu daně, který se vypočte odečtením sociálního a zdravotního pojištění od hrubé mzdy. Od výsledného základu daně se odečte nezdaniitelná část základu daně ve výši 8 570,1 Kč a vzniká tak upravený základ daně před zdaněním, který činí 1 616,2 Kč, ze kterého se vypočítá záloha na daň ve výši 19 %. Výsledná daň je 306,9 Kč. Posledním krokem je výpočet čisté mzdy, který se vypočítá tak, že se od základu daně odečte výsledná daň. Čistá mzda poplatníka D je 9 879,1 Kč.

V další tabulce bude proveden výpočet u poplatníka D, který uplatňuje slevu na jedno vyživované dítě.



**Tab. 4.8 Poplatník D uplatňující slevu na 1 vyživované dítě**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	435	11 762	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	17,4	470,5	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 435)
Sociální pojištění dohromady	40,89	1 105,7	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 435)
Nemocenské pojištění (zaměstnanec)	6,09	164,7	1,4 % z hrubé mzdy (0,014 x 435)
Důchodové starobní pojištění	17,4	470,50	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 435)
Důchodové invalidní pojištění	13,05	352,9	3 % z hrubé mzdy (0,03 x 435)
Pojištění v nezaměstnanosti	4,35	117,6	1 % z hrubé mzdy (0,01 x 435)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	58,29	1 576,2	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 435)
Základ daně	376,71	10 186,2	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	316,94	8 570,1	316,94 euro měsíčně
Upravený základ daně před zdaněním	59,77	1 616,2	Základ daně – nezdanitelná část základu daně
Záloha na daň	11,35	306,9	19 % z měsíčního základu daně před zdaněním (59,77 x 0,19)
Sleva na dítě	21,41	578,9	Sleva na vyživované dítě
Daňový bonus	10,05	272	Daňový bonus je přičítán k čisté mzdě
Čistá mzda	386,76	10 458, 3	Základ daně + daňový bonus (376,71+10,05)

Zdroj: vlastní zpracování

V tomto případě je postup výpočtu stejný, pouze se vypočte rozdíl mezi zálohou na daň a slevou na dítě. Pokud je sleva vyšší než daň, poplatník má nárok na daňový bonus a rozdíl se přičte k základu daně. Pokud je daň vyšší než sleva, odečte se tento rozdíl od základu daně. Výsledkem je čistá mzda, která je 10 458,3 Kč.

V následující tabulce bude výpočet mzdy poplatníka E, který má průměrnou měsíční mzdu. Ta činí 920 euro, což je 24 876,8 Kč.

**Tab. 4.9 Poplatník E**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	920	24 876,8	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	36,8	955,1	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 920)
Sociální pojištění dohromady	86,48	2 338,4	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 920)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	123,28	3 333,5	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 920)
Základ daně	796,72	21 543,3	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	316,94	8 570,1	316,94 euro měsíčně
Měsíční základ daně před zdaněním	479,78	12 973,3	Základ daně – nezdanitelná část základu daně
Výsledná daň	91,16	2 465	19 % z měsíčního základu daně před zdaněním (479,78 x 0,19)
Daňový bonus	0	0	Sleva na vyživované dítě
Čistá mzda	705,56	19 078,3	Základ daně – výsledná daň (796,72-91,16)

Zdroj: vlastní zpracování

Nyní bude následovat tabulka pro výpočet mzdy u poplatníka E, který má slevu na 2 vyživované děti.

**Tab. 4.10 Poplatník E uplatňující slevu na 2 vyživované děti**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	920	24 876,8	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	36,8	955,1	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 920)
Sociální pojištění dohromady	86,48	2 338,4	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 920)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	123,28	3 333,5	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 920)
Základ daně	796,72	21 543,3	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	316,94	8 570,1	316,94 euro měsíčně
Měsíční základ daně před zdaněním	479,78	12 973,3	Základ daně – nezdanitelná část základu daně
Výsledná daň	91,16	2 465	19 % z měsíčního základu daně před zdaněním (479,78 x 0,19)
Sleva na dítě	21,41	579,1	Sleva na první dítě
	21,41	579,1	Sleva na druhé dítě
Daň po slevě	48,34	1 307,1	Sleva na vyživované dítě
Čistá mzda	748,38	20 236,2	Základ daně – výsledná daň (796,72-48,34)

Zdroj: vlastní zpracování

Další poplatník F má měsíční mzdu ve výši 5000 euro, v přepočtu 135 200 Kč. Nyní je dobré připomenout, že poplatník zaplatí daň 19 % a navíc i daň 25 % z částky převyšující 1/12 ze 100 násobku platného životního minima.

**Tab. 4.11 Poplatník F**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	5 000	135 200	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	200	5 408	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 5 000)
Sociální pojištění dohromady	470	12 708,8	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 5 000)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	670	18 116,8	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 5 000)
Základ daně	4 330	117 083,2	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	0	0	44,2 x 198,09 < 1/4 ZD
Měsíční základ daně před zdaněním	4 330	117 083,2	Základ daně – nezdanitelná část základu daně
Výsledná daň	554,52 352,87	14 994,2 9 541,6	19 % z 2918,526 euro 25 % z 1 411,474 euro
Celková záloha na daň	907,39	24 535,8	
Čistá mzda	3 422,61	92 547,4	Základ daně – výsledná daň (4 330 – 554,52 – 352,87)

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že poplatník dosahuje tak vysoké měsíční mzdy, tedy vyšší, než je 100násobek platného životního minima, je postup výpočtu poněkud složitější. Z hrubé mzdy se nejprve vypočte sociální (13,4 %) a zdravotní pojištění (4 %). Poté se tyto odvody odečtou od hrubé mzdy a zjistí se tak základ daně. Jelikož 44,2násobek platného životního minima je menší než ¼ základu daně, je nezdanitelná část základu daně rovna nule. Měsíční část základu daně je 117 083,2 Kč. Tento základ daně je vyšší než 100násobek platného životního minima. Záloha na daň se vypočte ve dvou fázích. Nejdříve se vypočte daň 19 % z 1/12 176,8násobku platného životního minima čili 19 % z 2 918,53 euro a zbytek základu daně (1 411,47 euro) se vynásobí 25 %. Celkem je záloha na daň ve výši 907,39 Kč. Čistá mzda se rovná 92 547,4 Kč.

Nyní bude následovat tabulka s výpočtem u poplatníka F, který uplatňuje slevu na 3 vyživované děti.

**Tab. 4.12 Poplatník F uplatňující slevu na 3 vyživované děti**

Popis	Vypočtená částka v eurech	Vypočtená částka v Kč	Postup výpočtu
Hrubá mzda	5 000	135 200	
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	200	5 408	4 % z hrubé mzdy (0,04 x 5 000)
Sociální pojištění dohromady	470	12 708,8	9,4 % z hrubé mzdy (0,094 x 5 000)
Odvody společně (sociální i zdravotní pojištění)	670	18 116,8	13,4 % z hrubé mzdy (0,134 x 5 000)
Základ daně	4 330	117 083,2	Hrubá mzda – odvody společně
Nezdanitelná část základu daně	0	0	44,2 x 198,09 < 1/4 ZD
Měsíční základ daně před zdaněním	4 330	117 083,2	Základ daně – nezdanitelná část základu daně
Výsledná daň	554,52 352,87	14 994,2 9 541,6	19 % z 2918,526 euro 25 % z 1 411,474 euro
Celková záloha na daň	907,39	24 535,8	
Sleva na děti	21,41 21,41 21,41	578,9 578,9 578,9	Sleva na první dítě Sleva na druhé dítě Sleva na třetí dítě
Daň po slevách	843,16	22 799	(907,39 – 3 x 21,41)
Čistá mzda	3 486,84	94 284,2	Základ daně – výsledná daň (4 330 – 843,16)

Zdroj: vlastní zpracování

Pokud by zaměstnanec F uplatňoval slevu na 3 vyživované děti, jeho čistá mzda by byla 94 284,2 Kč. V této tabulce je zřejmé, že slevy na děti jsou stále ve stejné výši, čili 21,41 eur na každé vyživované dítě.

V další části této práce budou provedeny výpočty pro slovenskou a českou republiku u zaměstnanců s totožnou výší hrubé mzdy.

### 4.3 Porovnání českého a slovenského zaměstnance s totožnou mzdou

V prvním příkladu budou 2 zaměstnanci, kteří vydělávají hrubou mzdu ve výši 12 000 Kč. První bude zaměstnanec České republiky a druhý zaměstnanec je ze Slovenské republiky. Zaměstnanci podepsali prohlášení k dani a nemají žádné děti.

**Tab. 4.13 Zaměstnanci s hrubou mzdou 12 000 Kč měsíčně.**

Popis	Česká republika v Kč	Slovenská republika v Kč	Slovenská republika v eurech
Hrubá mzda	12 000	12 000	443,79
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	540	480	17,75
Sociální pojištění dohromady	780	1 128	41,72
Odvody společně (sociální i zdravotní Pojištění)	1320	1 608	59,47
Zaokrouhlená SHM	16 100		
Základ daně		10 392	384,32
Nezdanitelná část základu daně		8 570	316,94
Měsíční základ daně před zdaněním		1 822	67,38
Výsledná daň	2 412	346,1	12,8
Sleva na poplatníka	2 070		
Celková záloha na daň (po slevě)	342	346,1	12,8
Čistá mzda	10 338	10 045,9	371,52

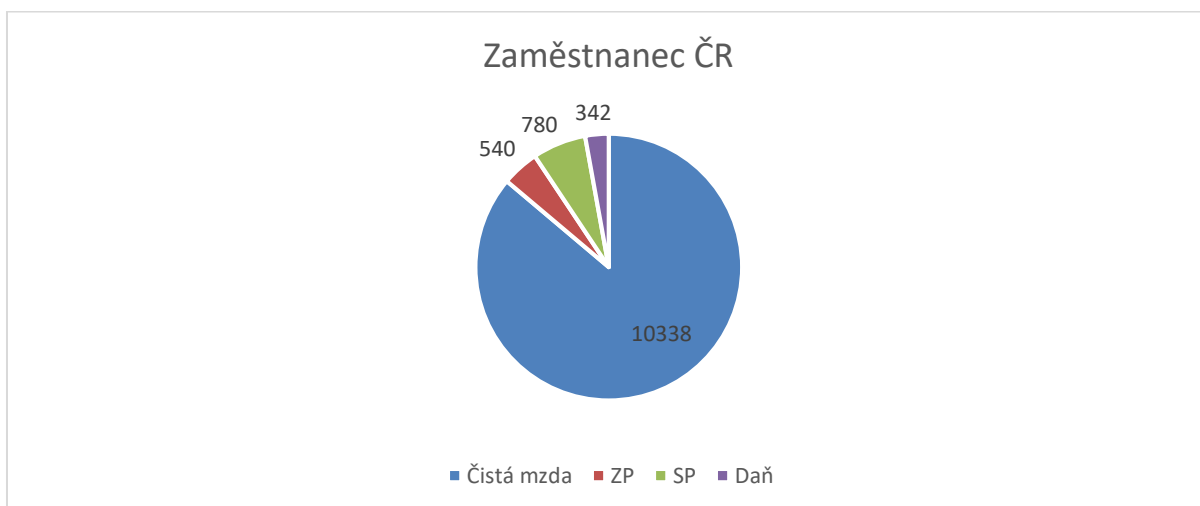
Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec České republiky, který vydělává 12 000 Kč měsíčně, zaplatí 540 Kč na zdravotním pojištění, 780 Kč na zdravotním pojištění a zálohu na daň ve výši 342 Kč. Celkově tedy na odvodech ze mzdy zaplatí 1 662 Kč a dostane čistou mzdu ve výši 10 338 Kč.

Zaměstnanec Slovenské republiky, který vydělává v přepočtu na české koruny 12 000 Kč, zaplatí 480 Kč na zdravotním pojištění, 1 128 Kč na sociálním pojištění a zálohu na daň v částce 346,1 Kč. Celkové odvody ze mzdy činí 1 954,1 Kč. Zbýlá část, tedy čistá mzda je 10 045,9 Kč.

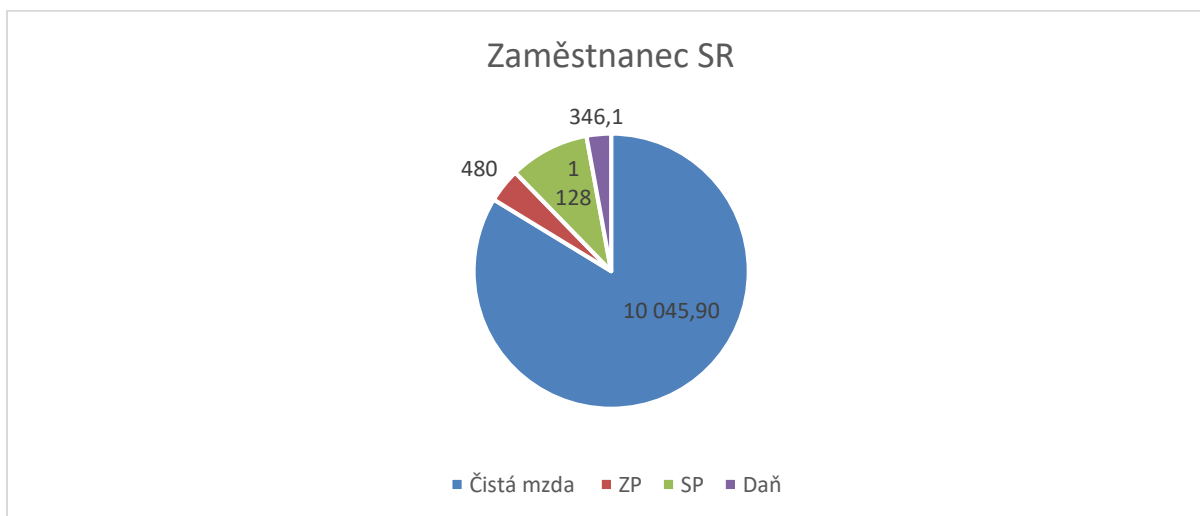
Z tabulky je zřejmé, že zaměstnanec České republiky, který vydělává měsíční hrubou mzdu ve stejné výši jako zaměstnanec Slovenské republiky, dostane vyšší částku k výplatě. Zaměstnanec Slovenska má vyšší odvody, a proto nižší čistou mzdu. V tomto případě má Čech vyšší čistou mzdu přesně o 292,1 Kč. Pro lepší vypovídací schopnost následuje grafické zpracování.

**Graf 4.1 Daňové zatížení zaměstnance ČR**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4.2 Daňové zatížení zaměstnance SR**



Zdroj: vlastní zpracování

V druhém příkladu budou zaměstnanci, kteří vydělávají měsíční mzdu ve výši 27 000 Kč a podepsali prohlášení k dani.

**Tab. 4.14 Zaměstnanci s měsíční hrubou mzdou 27 040 Kč**

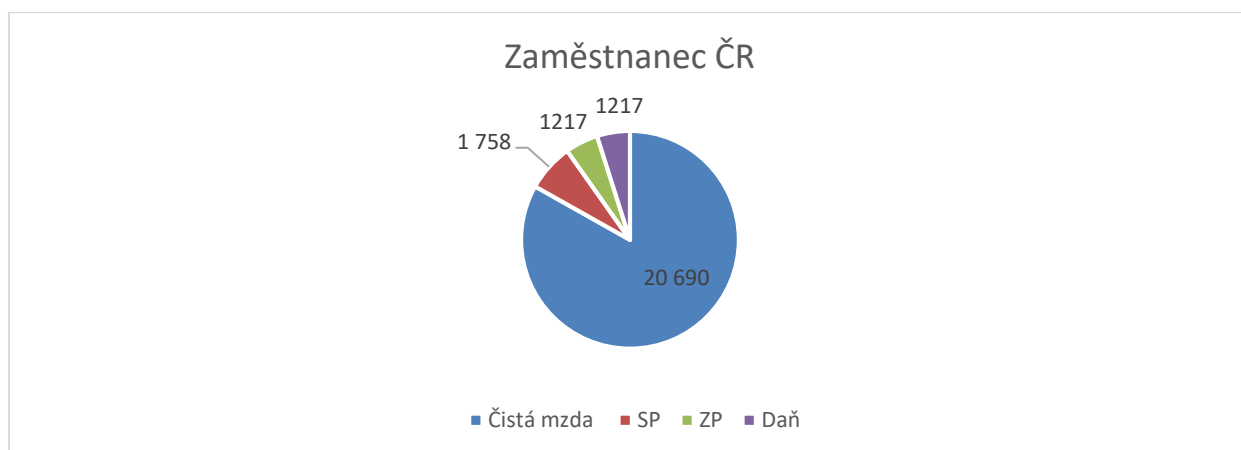
Popis	Česká republika v Kč	Slovenská republika v Kč	Slovenská republika v eurech
Hrubá mzda	27 040	27 040	1 000
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	1 217	1 081,6	40
Sociální pojištění dohromady	1 758	2 541,8	94
Odvody společně (sociální i zdravotní Pojištění)	2 975	3 623,4	134
Zaokrouhlená SHM	36 300		
Základ daně		23 416,7	866
Nezdanitelná část základu daně		8 570,1	316,94
Měsíční základ daně před zdaněním		14 846,6	549,06
Výsledná daň	5 445	2 820,8	104,32
Sleva na poplatníka	2 070		
Celková záloha na daň (po slevě)	3 375	2 820,8	104,32
Čistá mzda	20 690	20 595,8	761,68

Zdroj: vlastní zpracování

V případě, že zaměstnanci ČR a SR vydělávají 27 040 Kč měsíčně, je jejich čistá mzda u českého zaměstnance ve výši 20 690 Kč a u slovenského zaměstnance 20 595,8 Kč. Čech má tedy o 94,2 Kč větší částku k výplatě. Pro lepší představu bude tato tabulka graficky zpracována.

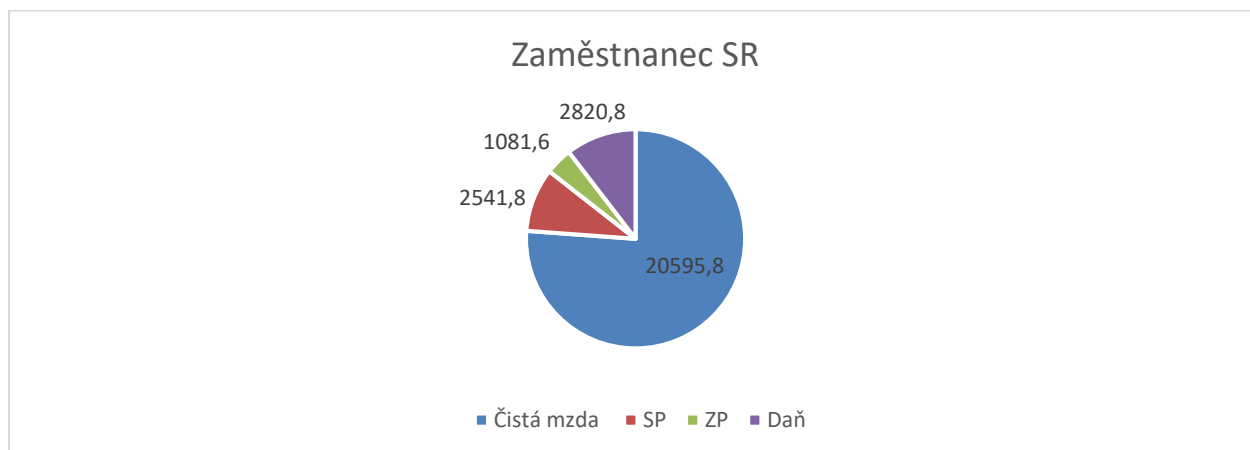


**Graf 4.3 Daňové zatížení zaměstnance ČR**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4.4 Daňové zatížení zaměstnance SR**



Zdroj: vlastní zpracování

V posledním příkladu budou uvedeni zaměstnanci slovenské a české republiky, kteří mají hrubou měsíční mzdu 135 876 Kč.

**Tab. 4.15 Zaměstnanci ČR a SR vydělávající 135 876 Kč.**

Popis	Česká republika v Kč	Slovenská republika v Kč	Slovenská republika v eurech
Hrubá mzda	135 876	135 876	5 025
Zdravotní pojištění (zaměstnanec)	6 115	5 435	201
Sociální pojištění dohromady	8 832	12 772,3	472,35
Odvody společně (sociální i zdravotní Pojištění)	14 947	18 207,3	673,35
Zaokrouhlená SHM	182 100		
Základ daně		117 668,6	4 351,65
Nezdanitelná část základu daně		44,2 x 198,09 <1/4 ZD 0	0
Měsíční základ daně před zdaněním		117 668,6	4351,65
Výsledná daň	27 315 (15 % daň) 1 607 (7 % daň)	14 994,2 9 687,9	554,52 (19 % daň) 358,28 (15 % daň)
Sleva na poplatníka	2070		
Celková záloha na daň (po slevě)	26 852	24 682,1	912,8
Čistá mzda	94 077	92 986,5	3 438,85

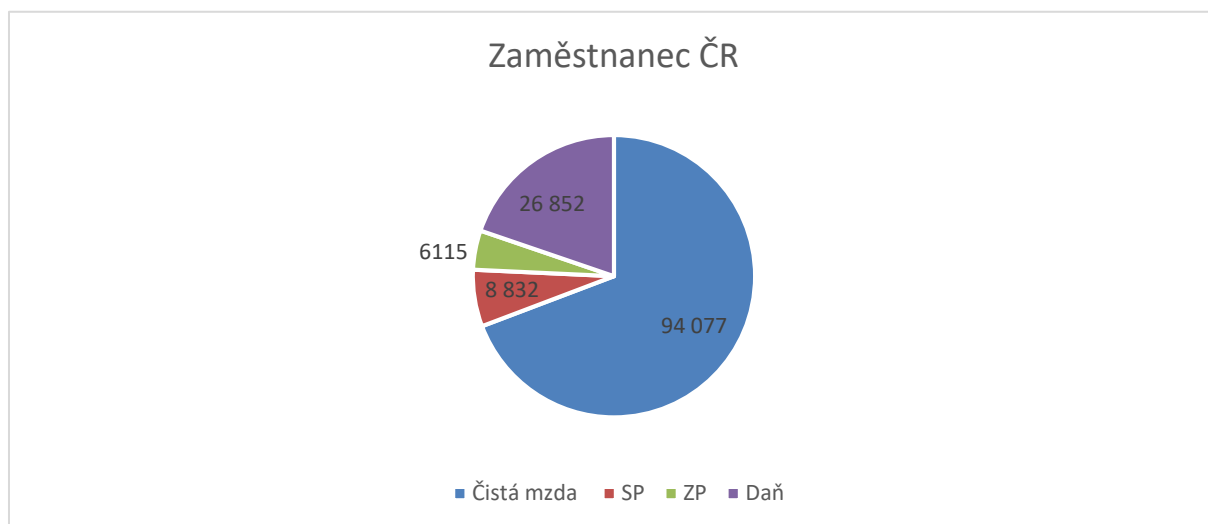
Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanec ČR, který vydělává měsíční hrubou mzdu 135 876 Kč, zaplatí na zdravotním pojištění 6 115 Kč, na sociálním pojištění 8 832 Kč a daň 26 852 Kč. Celkové odvody jsou ve výši 41 799 Kč. Čistá mzda zaměstnance je 94 077 Kč. (Platí do měsíce, kdy nebude překročen maximální vyměřovací základ.)

Zaměstnanec SR, vydělávající měsíční hrubou mzdu v přepočtu na české koruny 135 876 Kč, zaplatí na zdravotním pojištění 5435 Kč, na sociálním pojištění 12 772,3 Kč a daň 24 682,1 Kč. Celkově tak jeho odvody ze mzdy činí 42 889,4 Kč. Čistá mzda tohoto zaměstnance je 92 986,5 Kč.

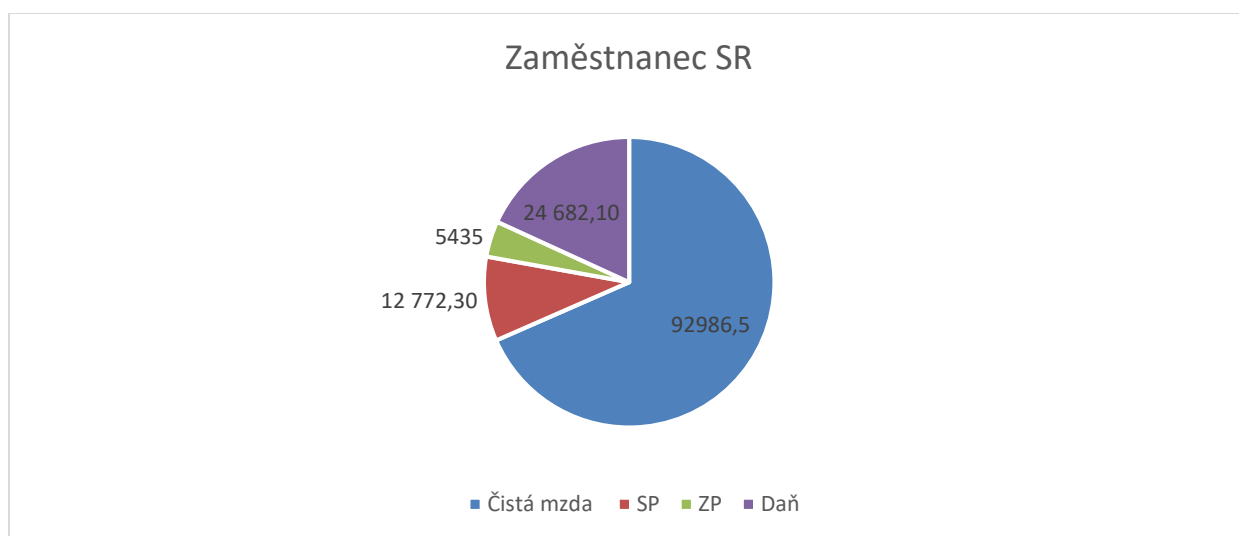
V porovnání má zaměstnanec ČR čistou mzdu vyšší o 1 090,5 Kč. Kdyby měli zaměstnanci nárok na slevu na vyživované děti, větší čistou mzdu by opět měl zaměstnanec ČR, jelikož má mnohem vyšší slevy na vyživované děti než zaměstnanec SR. Nyní bude opět následovat grafické porovnání pro lepší přehled.

**Graf 4.5 Daňové zatížení zaměstnance ČR**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf 4.6 Daňové zatížení zaměstnance SR**



Zdroj: vlastní zpracování

#### 4.4 Poměr čisté a hrubé mzdy zaměstnanců ČR a SR

Poslední podkapitola praktické části bude věnována poměru čisté mzdy k hrubé mzdě, na jehož základě bude stanoven výsledek bakalářské práce. Všechny výpočty a tabulky uvedené ve 4. kapitole budou nyní zpracovány do toho poměru a vykázány v procentech.

V první tabulce bude vypočítán poměr z 1. části 4. kapitoly neboli u zaměstnanců České republiky, kteří vydělávají postupně minimální, průměrnou a nadprůměrnou měsíční mzdu. V druhé tabulce bude poměr z 2. části 4. kapitoly, tedy u zaměstnanců Slovenské republiky. Ve třetí tabulce bude porovnána mzda českého a slovenského poplatníka při stejných mzdách brána z 3. části 4. kapitoly.

##### Postup výpočtu

Výpočet se provádí tak, že výslednou čistou mzdu vydělíme hrubou mzdou. Prakticky je to u prvního zaměstnance s minimální mzdou 9 640 Kč děleno 11 000 Kč. Výsledek 0,876 vynásobíme stem, abychom dostali procentní vyjádření, které činí 87,6 %. Zaměstnanec, vydělávající minimální mzdu, tak dostane ze své hrubé mzdy 87,6 %.

**Tab. 4. 16 Poměr čisté mzdy k hrubé mzdě u zaměstnance České republiky**

Zaměstnanec	Procentuální vyjádření	Postup výpočtu
Zaměstnanec s minimální mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>87,6 %</b>	$9\,640 / 11\,000 = 0,876 \times 100 = 87,6 \%$
Zaměstnanec s minimální mzdou, uplatňující slevu na 1 dítě	<b>97,5 %</b>	$10\,727 / 11\,000 = 0,975 \times 100 = 97,5 \%$
Zaměstnanec s průměrnou mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>76,2 %</b>	$21\,510 / 28\,232 = 0,762 \times 100 = 76,2 \%$
Zaměstnanec s průměrnou mzdou, uplatňující slevu na 2 děti	<b>85,2 %</b>	$24\,044 / 28\,232 = 0,852 \times 100 = 85,2 \%$
Zaměstnanec s nadprůměrnou mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>69,6 %</b>	$90\,444 / 130\,000 = 0,696 \times 100 = 69,6 \%$
Zaměstnanec s nadprůměrnou mzdou, uplatňující slevu na 3 děti	<b>72,5 %</b>	$94\,195 / 130\,000 = 0,725 \times 100 = 72,5 \%$

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky je zřejmé, že zaměstnanec ČR dostane nevyšší procento ze své mzdy v případě, že vydělává minimální mzdu. Pokud uplatňuje i slevy na vyživované děti, dosáhne i 100 % výše své hrubé mzdy. V případě, že by zaměstnanec uplatňoval slevu na 2 nebo 3 děti, jeho čistá mzda by byla díky daňovému bonusu vyšší než hrubá mzda. Dále lze snadno vyčíst, že čím vyšší má zaměstnanec mzdu, tím nižšího procenta dosáhne. U zaměstnance s nadprůměrnou mzdou je to kolem 70 %, což znamená, že tento zaměstnanec po zaplacení odvodů ze mzdy dostane pouze 70 % ze své hrubé mzdy.

**Tab. 4.17 Poměr čisté mzdy k hrubé mzdě u zaměstnance Slovenské republiky (v Kč)**

Zaměstnanec	Procentuální vyjádření	Postup výpočtu
Zaměstnanec s minimální mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>84 %</b>	$9\,879 / 11\,762 = 0,839 \times 100 = 84 \%$
Zaměstnanec s minimální mzdou, uplatňující slevu na 1 dítě	<b>88,9 %</b>	$10\,458 / 11\,762 = 0,889 \times 100 = 88,9 \%$
Zaměstnanec s průměrnou mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>76,7 %</b>	$19\,076 / 24\,877 = 0,767 \times 100 = 76,7 \%$
Zaměstnanec s průměrnou mzdou, uplatňující slevu na 2 děti	<b>81,3 %</b>	$20\,236 / 24\,877 = 0,813 \times 100 = 81,3 \%$
Zaměstnanec s nadprůměrnou mzdou, bez uplatnění slevy na dítě	<b>68,5 %</b>	$92\,547 / 135\,200 = 0,685 \times 100 = 68,5 \%$
Zaměstnanec s nadprůměrnou mzdou, uplatňující slevu na 3 děti	<b>69,7 %</b>	$94\,284 / 135\,200 = 0,697 \times 100 = 69,7 \%$

Zdroj: vlastní zpracování

Zaměstnanci Slovenské republiky mají odvody ze mzdy vyšší, a proto také ze své hrubé mzdy dostanou nižší procentuální část než zaměstnanci ČR. U zaměstnance s minimální mzdou dosahuje 84 % a pokud uplatňuje slevu na vyživované dítě, dosáhne 90 % své hrubé mzdy. I kdyby zaměstnanec s minimální mzdou uplatňoval slevu na 3 vyživované děti, nedosáhl by 100 %. Stejně jako u zaměstnance ČR zaměstnanec SR s vyšší mzdou dosahuje nižšího procenta, které mu bude vyplaceno v podobě čisté mzdy.

**Tab. 4.18 Zaměstnanci České i Slovenské republiky při stejné výši hrubé mzdy**

	Zaměstnanec ČR	Zaměstnanec SR
Hrubá mzda 12 000 Kč	86,2 %	83,7 %
Hrubá mzda 27 040 Kč	76,5 %	76,2 %
Hrubá mzda 135 876 Kč	69,2 %	68,4 %

Zdroj: vlastní zpracování

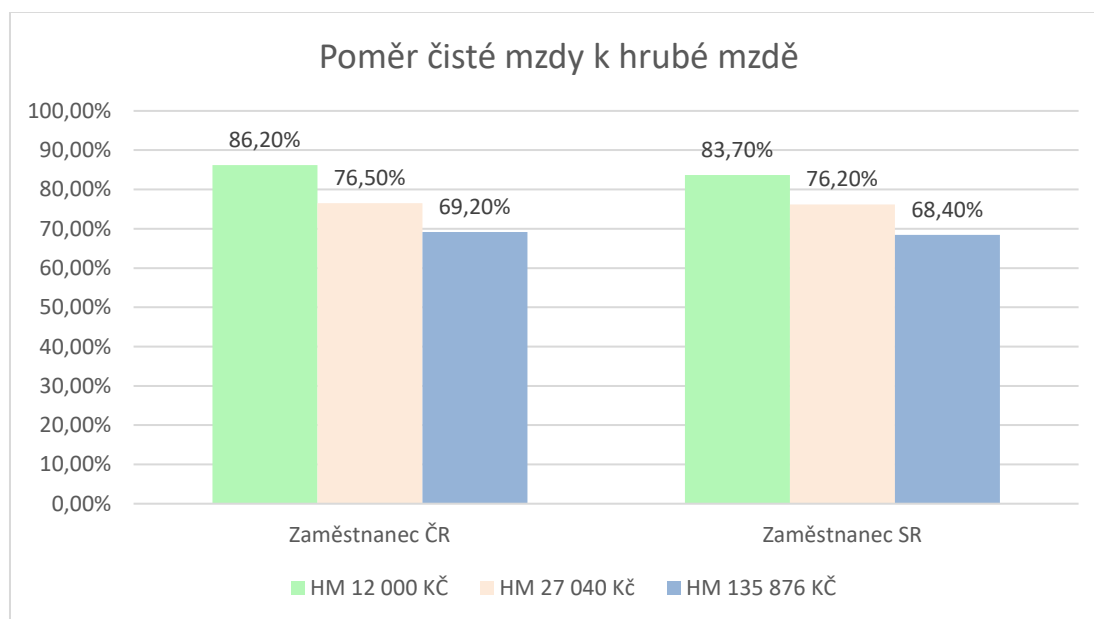
V poslední tabulce porovnáváme zaměstnance ČR a SR při absolutně stejné výši hrubé mzdy bez uplatnění slevy na dítě. Pokud zaměstnanci vydělávají 12 000 Kč měsíčně, český zaměstnanec dostane 86,2 % ze své hrubé mzdy a slovenský zaměstnanec dostane 83,7 % ze své hrubé mzdy, tedy o 2,5 % méně. Tento rozdíl se ale s vyšší mzdou snižuje.

Při hrubé mzdě 27 040 Kč dosáhne český zaměstnanec 76,5 % ze své hrubé mzdy a zaměstnanec slovenské republiky 76,2 %. Rozdíl už není tak velký, zaměstnanec ČR dostane jen o 0,3 % vyšší čistou mzdu.

Při nadprůměrné hrubé mzdě ve výši 135 876 Kč nedosáhnou zaměstnanci ani 70 % ze své hrubé mzdy. Zaměstnanec ČR dosáhne 69,2 % ze své hrubé mzdy a slovenský zaměstnanec dosáhne 68,4 % z hrubé mzdy. Zaměstnanec ČR bude mít o 0,8 % vyšší čistou mzdu.

V každém případě dosahuje zaměstnanec ČR vyššího procenta ze své hrubé mzdy.

**Graf 4.7 Poměr čisté mzdy k hrubé mzdě u zaměstnanců ČR a SR**



Zdroj: vlastní zpracování

## 5 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala daňovým zatížením mzdy ve vybraných zemích Evropské unie. Konkrétně bylo vybráno porovnání České a Slovenské republiky. Práce je zaměřena především na výpočet čisté mzdy zaměstnance při měsíčním zúčtování, a s tím související popis mzdové problematiky a srážky zaměstnance, které musí odvést ze své mzdy. Praktická část je zaměřena na podrobný popis a postup výpočtu čisté mzdy v uvedených státech a také poměr čisté mzdy k hrubé mzdě. Všechny vypočítané hodnoty, které jsou v eurech, byly přepočítány na české koruny s pevným kurzem 27,04 Kč.

V druhé kapitole je popsána mzdová politika České republiky. Nejprve jsou uvedeny obecné informace o České republice a nejdůležitější právní normy, které upravují mzdovou politiku. Potom následuje popis odměn za práci, kde je vymezen rozdíl mezi mzdou, platem a odměnou. V další části je popsána minimální a průměrná mzda, dále informace ohledně daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků. Konec druhé kapitoly je věnován sociálnímu a zdravotnímu pojištění. K lepší představě je kapitola doplněna i o praktický výpočet čisté mzdy.

Ve třetí kapitole je popsán teoretický popis mzdové politiky ve Slovenské republice. Začátek je věnován obecným informacím o Slovenské republice a vymezením mzdové politiky. V další části jsou popsány příjmy ze závislé činnosti, základ daně ze závislé činnosti, nezdanitelné části základu daně, vybírání a placení záloh na daň. Na konci je popsáno sociální a zdravotní pojištění.

Čtvrtá kapitola, neboli praktická část bakalářské práce, je rozdělena do 4 podkapitol. V první podkapitole jsou popisy a výpočty čistých mezd zaměstnanců České republiky. Čistá mzda je vypočtena u třech poplatníků. První je poplatník A s minimální hrubou mzdou, druhý následuje poplatník B s průměrnou hrubou mzdou a třetí je poplatník C s nadprůměrnou hrubou mzdou. U každého zaměstnance je navíc znázorněno, jak by se čistá mzda změnila, kdyby uplatňoval slevu na vyživované děti.

Druhá podkapitola je věnována popisu a výpočtu čistých mezd tří zaměstnanců Slovenské republiky, kteří opět postupně vydělávají minimální, průměrnou a nadprůměrnou mzdu na Slovensku. Nechybí také tabulky s doplněním, jak by se jejich mzda změnila s uplatňováním slev na vyživované děti.

Třetí podkapitola se zaměřuje na porovnání třech poplatníků České a Slovenské republiky, kteří mají absolutně stejnou hrubou mzdu, nejdříve 12 000 Kč, poté 27 040 Kč a nakonec 135 876 Kč měsíčně. V tabulce je přehledně zpracován postup výpočtu čisté mzdy v těchto případech. V této části je nejvíce zřejmé, která země má větší odvody ze mzdy.

Poslední podkapitola je věnována poměru čisté mzdy k hrubé mzdě zaměstnanců České a Slovenské republiky. Poměry jsou vypočteny z každé předchozí tabulky, která byla znázorněna v předchozích podkapitolách.

Po zpracování praktické části je závěrem této práce hodnocení daňového zatížení těchto dvou zemí. V České republice je daň ze závislé činnosti a funkčních požitků ve výši 15 %, na Slovensku je to 19 %. Odvody na zdravotní pojištění zaměstnance v ČR činí 4,5 % a na Slovensku jsou to 4 %. Odvody na sociální pojištění zaměstnance v ČR je 6,5 % zatímco na Slovensku je to 9,4 %. I přesto, že se v ČR daň počítá ze superhrubé mzdy a na Slovensku je nezdanitelná část základu daně, má ČR celkové odvody nižší. Další výhoda ČR je v tom, že se sleva na další vyživované dítě postupně zvyšuje a až od třetího dítěte zůstává stejná ve výši 1 717 Kč. Ve Slovenské republice je sleva na vyživované dítě mnohem nižší a stále ve stejné výši 579 Kč na každé vyživované dítě. Závěrem je, že daňové zatížení mezd zaměstnanců ČR je nižší než daňové zatížení zaměstnanců Slovenské republiky. Procentuální vyjádření je znázorněno na konci praktické části této bakalářské práce. Osobní doporučení pro Slovenskou republiku je zvýšit daňové zvýhodnění na vyživované děti, nebo zavést postupné zvyšování na každé vyživované dítě tak, jak je tomu v ČR.



## Seznam použité literatury

### Odborná kniha

- [1] BABČÁK, Vladimír. *Daňové právo Slovenskej republiky*. Bratislava: EPOS, 2010. ISBN 978-80-8057-851-0.
- [2] DAVIS A MORGAN. *Daňové zákony: Úplné znenia platné v roku 2017*. Bratislava: DonauMedia, 2017. ISBN 978-80-8183-010-5.
- [3] DUŠEK, Jiří. *Daně z příjmů 2016: přehledy, daňové a účetní tabulky*. Praha: Grada, 2006. Účetnictví a daně (Grada). ISBN 978-80-271-0036-1.
- [4] JUREČKA, Václav. *Makroekonomie*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4386-8.
- [5] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2016: úplná znění platná k 1.1.2016*. 25. vydání. Praha: grada, 2016. ISBN 978-80-271-0022-4.
- [6] MARKOVÁ, Hana. *Daňové zákony 2017: úplná znění platná k 1.1.2017*. 26. vydání. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0451-2.
- [7] MEDVEĎ, Josef a kolektiv. *Daňová teória a daňový systém*. Bratislava: Sprint dva, 2009. ISBN 978-80-89393-09-1.
- [8] SCHELLEKENS, Marnix. *European Tax Handbook 2016*. Amsterdam: IBFD, 2016. 1104 s. ISBN 978-90-8722-365-6.
- [9] SCHMIED, Zdeněk. *Zákoník práce*. 12. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-987-8.
- [10] SIKOROVÁ, Eva a Hana BARTKOVÁ. *Komparace účetních a daňových aspektů České a Slovenské republiky*. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava, 2002. ISBN 80-248-0146-9.
- [11] ŠIROKÝ, Jan. *Daňové teorie: s praktickou aplikací*. 2. vyd. Praha: C.H. Beck, 2008. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-005-8.

- [12] ŠIROKÝ, Jan. *Daně v Evropské unii*. 6. aktualiz. a přeprac. vyd. včetně CD. Praha: Linde Praha, 2013. ISBN 978-80-7201-925-0.
- [13] ŠIROKÝ, Jan. *Základy daňové teorie s praktickými příklady*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Vzdělávání a certifikace účetních. ISBN 978-80-7478-785-0.
- [14] ŠTOHL, Pavel a KLIČKA Vladislav. *Maturitní okruhy z účetnictví 2011*. 4. upravené vydání. Znojmo: Nakladatelství Ing. Pavel Štohl, s.r.o., 2011. ISBN 978-80-87237-32-8.
- [15] ŠUBRT, Bořivoj, Zdeňka LEIBLOVÁ, Věra PŘÍHODOVÁ, et al. *Abeceda mzdové účetní 2016*. 26. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. ISBN 978-80-7263-990-8.
- [16] ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-008-9.
- [17] VANČUROVÁ, Alena a Lenka LÁCHOVÁ. *Daňový systém ČR 2016*. 13. aktualizované vydání. Praha: Vox, 2016. ISBN 978-80-87480-44-1.
- [18] VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví: praktický průvodce*. Praha: Grada, 1998. Účetnictví a daně (Grada) 2016. ISBN 978-80-271-0032-3.

### **Elektronické dokumenty a ostatní**

- [19] Zákon č. 592 České národní rady ze dne 20. listopadu 1992 o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 119, s. 3558-3565.  
Dostupné z:  
<https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=40381&nr=592~2F1992&rpp=15#lo-content>
- [20] KURZYCZ. *Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti* [online]. [cit. 2017-04-03].  
Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/dane-danova-priznani/dan-z-prijmu-fyzickych-osob-ze-zavisle-cinnosti.htm>
- [21] FINANCE.CZ. *Minimální mzda* [online]. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z:  
<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/?gclid=CJae3d79-dICFesW0wodQLYDjw>

[22] FINANCE.CZ. *Zdravotní pojištění zaměstnanců* [online]. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>

[23] FINANCE.CZ. *Sociální pojištění zaměstnanců* [online]. [cit. 2017-04-03]. Dostupné z: <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestanec-socialni-pojisteni/>

## **Seznam zkratek**

NVPP – Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech ve veřejných službách a správě.

ZoDzP – Zákon o dani z příjmů

ČM – čistá mzda

DB – daňový bonus

HM – hrubá mzda

SZD – solidární zvýšení daně

Z. z. – zákonné znění

ČR – České republika

SR – Slovenská republika

FO – fyzická osoba

PO – právnická osoba

NATO – organizace severoatlantické smlouvy

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 5. 5. 2017

  
.....  
Soňa Filipová